

Projekt Jupiter – Interessenausgleich und Sozialplan

Betriebsversammlung Paderborn, 21.05.2013

Tagesordnung

- Eröffnung und Begrüßung
Andreas Ziebarth
Betriebsratsvorsitzender
- Information zu Jupiter
Jens-Peter Seick
Betriebsleitung
- Information zum
Interessenausgleich/Sozialplan
Andreas Ziebarth
Betriebsratsvorsitzender
- Vorstellung der Transfergesellschaft TRAIN
Simone Körner
TRAIN
(Transfer und Integration GmbH)
- Beantwortung von Fragen
Alle

Interessenausgleich und Sozialplan

I Zeitliche Übersicht / Verhandlungsverlauf

II Interessenausgleich - wesentliche Inhalte

III Sozialplan - wesentliche Inhalte

IV Nächste Schritte / Empfehlungen

Zeitlicher Ablauf bis heute (1)

16.04.2012	Wirtschaftsausschuss	Erste Information zu „FTS-Balance“
12.07.2012	Betriebsräteversammlung	Erste Hinweis auf weitere geplante Maßnahmen
07.12.2012	Standort Paderborn	Betriebsversammlung zur wirtschaftlichen Lage und möglichen Konsequenzen
12.12.2012	Aufsichtsrat/ Wirtschaftsausschuss	Erste Informationen zu „Jupiter“
Bis 10.05.2013	Informationssperre über geplante Maßnahmen (sogen. „Silent Mode“)	
07.02.2013	Gesamtbetriebsrat	Erste Informationen über geplante Maßnahmen
14.02.2013	Wirtschaftsausschuss	Erste Beratung zu Maßnahmen in PDG/SO
danach	Wirtschaftsausschuss	Wöchentliche Sitzungen zur Beratung der Maßnahmen in allen betroffenen Bereichen
04./06.03.2013	Gesamtbetriebsrat	Erste Informationen/Gespräche über einen Interessenausgleich

Zeitlicher Ablauf bis heute (2)

03.04.2013	Gesamtbetriebsrat	Erste Vorstellung einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (BQG)
10.-24.04.2013	Gesamtbetriebsrat	schwierige Verhandlungen, konkrete Gefahr des Scheiterns. Knackpunkt: Sozialplan-Finanzierung
15.-19.04.2013	Örtlicher Betriebsrat	Ausweitung des GBR-Verhandlungsmandates
18.04.2013	Gesamtbetriebsrat	Vorstellung des Verhandlungsstandes
21.-24.05.2013	alle Standorte	Betriebsversammlungen

Verhandlungsverlauf (1)

- Vorgaben und Erwartungen durch Fujitsu Ltd. Japan und die "International-Business-Ebene" (IB):
 - Beauftragung des Dienstleistungsunternehmens Ernst & Young mit den Aufgaben:
 - Stringentes Reporting über alle Schritte des Verhandlungsprozesses
 - Extensive Kontrolle und Überwachung aller beteiligten Ebenen (auch Betriebsrat)
 - Penible Genehmigung von allem und jedem im gesamten Jupiter-Prozessablauf
 - Schriftliches Reporting des Arbeitgebers zur Fujitsu Ltd. nach Tokio am Abend nach jeder Verhandlungs- oder Gesprächsrunde mit dem GBR.
 - Abbauvorgabe (1000 Arbeitsplätze/964 FTEs bei FTS in D) „in Stein gemeißelt“!
 - Sozialplanbudget (95'€) „nicht verhandelbar“!
Forderung: Massive Absenkung der Sozialplan-Abfindungen.
 - Zeitdruck auf die Verhandlungen: Umsetzung der Restrukturierung bereits zum Beginn des laufenden Geschäftsjahres.
 - Einlösung der erwarteten Kostenwirkung bereits zum 1. Oktober 2013.

Verhandlungsverlauf (2)

- Weiterer massiver Druck von Fujitsu Ltd. Japan, der IB und Ernst & Young auf die Verhandlungspartner.
- Bedrohung durch weit dramatischere Szenarien
 - Exekution des präferierten Konzeptes von Fujitsu Ltd. Japan und Ernst & Young: Stilllegung der FTS-Betriebe Paderborn und Sömmerda (+FS, +Fujitsu4You)
 - Erhöhung der Abbauvorgabe um weitere 500 Arbeitsplätze
- Verschärfende Einflussfaktoren
 - Keine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens durch weiterhin schlechte Geschäftsentwicklung im April/Mai 2013
- Kommunikation
 - Durch Verhängung der Nachrichtensperre („Silent Mode“) und Verschwiegenheitsvereinbarungen (NDAs) Funkstille durch den Arbeitgeber
 - Eigeninitiative der Betriebsräte (Betriebsrats-Infos)

Eckpunkte des GBRs für einen Interessenausgleich


- Aufstockung des Sozialplan-Volumens auf 140. Mio. € für FTS GmbH (Basis: eigene Modellrechnungen)
- ATZ- und Teilzeit-Angebote für alle infrage kommenden Mitarbeiter
 - Ausnutzung der gesamten möglichen Altersbandbreite (55-65 Jahre)
 - Nutzung aller Modelle (verblockt und unverblockt)
 - Geförderte Teilzeit-Angebote
- Uneingeschränkte Anwendung des bestehenden Sozialplans
- Keine „Gestaltung“ von betriebsbedingten Kündigungen
 - Ablehnung der vom Arbeitgeber geforderten Vereinbarung von Namenslisten, Altersbändern oder sonstigen Auswahlrichtlinien
 - Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen bis 01.08.2014
 - Beschäftigungssicherung bis zum 31.03.2017
- Abfedern räumlicher Versetzungen durch Vereinbarung zur mobilen Telearbeit („Remote Working“)

Verhandlungsverlauf (3)

- Aussage des Arbeitgebers nach Vorgaben „von oben“:
 - GBR-Forderung (140'€) nicht erfüllbar, da definitiv nur 95'€ zur Verfügung stehen.
- Forderung des Arbeitgebers:
 - Bereitschaft des GBRs zu substanziellen Einschnitten bei der Abfindungszahlung.
 - Dafür erforderlich:
Erweiterung des Verhandlungsauftrages des GBRs durch die örtlichen Betriebsräte.
 - Erreichen erster signifikanter Einsparungen bereits ab Oktober 2013.
 - Dafür aus seiner Sicht erforderlich:
 - Abschluss möglichst vieler Aufhebungsverträge (AHV) mit, ggf. auch ohne Eintritt in eine Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (BQG) wegen der unmittelbaren „Kopfwahlwirkung“.
 - Gebremster Abschluss von Altersteilzeitverträgen (ATZ), da „Kopfwahlwirkung“ zu spät.

Jupiter - Programmziele

Ziele	FTE	Einsparungen in Mio. €	Investitionen in Mio. €
Einsparungen durch Reduzierung der Mitarbeiterzahl	1.500	120	150
Reduzierung der Sachkosten	n.a.	20	n.a.
Prozess- und IT-Neuausrichtung	n.a.	10	20
Gesamt	1.500	150	170



CE 104'€
 (incl. D: 101'€, davon FTS = 95'€)
EM 6'€
WE 36'€
HQ 4'€

Reduzierung der MA-Gesamtzahl:

- Angestrebte Reduzierung der MA-Gesamtzahl um 1.500 FTE
- Jährliche Einsparungen 120 Mio. €, davon müssen 80 Mio. € im GJ13 erzielt werden

Reduzierung der Sachkosten:

- OPEX-Reduzierung um mindestens 20 Mio. € pro Jahr

Geschäftsmodell neu definieren:

- Schaffung eines effizienten und marktorientierten Organisationsmodells

Prozesse und IT optimieren:

- Grundlage für eine effiziente Organisation schaffen und eine Effizienzsteigerung um mindestens 10 Mio. € erzielen

Verhandlungsverlauf (4)

- Schriftliche Ankündigung des Arbeitgebers für den Fall anhaltender Weigerung der Betriebsräte:
 - Sofortiger Abbruch und Scheitern der Verhandlungen
 - Stilllegung der Betriebe Paderborn und Sömmerda, Konzentration in Augsburg.
 - Stilllegung von 4 der heute 7 Betrieben der Vertriebsstandorte.
 - Einschränkung des Betriebes München auf HQ-Funktionen mit nur noch 100 Mitarbeitern.
 - Zusätzlicher Abbau von 500-1000 Arbeitsplätzen als Folge der Stilllegung.
 - Weiterer Abbau von 500 Arbeitsplätzen wegen des weiterhin schlechten Geschäftsverlaufs.
 - Verlagerung der Baugruppenfertigung aus ABG nach Ostasien (mündliche Ankündigung durch H. Göggerle)
-

Verhandlungsverlauf (3)

- Zusagen des Arbeitgebers:
 - Keine Namenslisten oder Altersbänder
 - Basis für Textierung: GBR-Vorlage auf Basis des Sozialplans und Interessenausgleichs von 2009
 - Erhalt des bestehenden Sozialplans für alle Maßnahmen außerhalb Jupiter
 - Kurzfristige Verhandlung und Anwendung von Vereinbarungen zu:
 - Mobiler Telearbeit („Remote Working“)
 - Altersteilzeit (ATZ)
- Hauptdiskussionspunkt für weitere Verhandlungen:
 - Realistische und zielgerichtete Verteilung des Sozialplan-Volumens
- Nachdrückliche Forderung des GBR:
Darstellung einer Zukunftsperspektive/Neuausrichtung des Unternehmens.
- Überprüfung des Verhandlungsergebnisses durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht.

Interessenausgleich und Sozialplan

I ▶ **Zeitliche Übersicht / Verhandlungsverlauf**

II ▶ **Interessenausgleich - wesentliche Inhalte**

III ▶ **Sozialplan - wesentliche Inhalte**

IV ▶ **Nächste Schritte / Empfehlungen**

Interessenausgleich – Abbaumaßnahmen

- Abbau von maximal 955 FTEs brutto (vorher 964 FTEs) in der FTS GmbH.
- Davon 814 FTEs durch Personalreduzierung, sowie 141 durch Versetzungen bis zum 31.03.2015
- Absenkung der Reduzierung durch Finanzierung für 82 Stellen aus Japan.
 - Gefahr: Nicht umsetzbare Versetzungen (141) können am betroffenen Standort ggf. zur Erhöhung der Personalreduzierung führen.
- Festschreibung der Höchstgrenzen in einer Standort- und Bereichsmatrix.
- Die Personalreduzierung erfolgt durch folgende Maßnahmen:
 - Abschluss von Aufhebungsverträgen (AHV)
 - Übertritte in eine Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (BQG)
 - Abschluss von Altersteilzeitverträgen (ATZ)
 - Abschluss von unbefristeten Teilzeitverträgen (TZ)
 - Betriebsbedingte Kündigungen

Interessenausgleich – Zählweise

- Was wird als Abbau für das Jupiter-Programm gezählt?
 - Alle Beendigungen von Angestellten (incl. Leitenden) seit dem 01.10.2012.
 - Bestehende und neue Altersteilzeitverträge mit letztem Tag der Aktivphase bis zum 31.12.2015 statt 31.03.2015.
 - Aufhebungsverträge mit und ohne Übertritt in eine Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (BQG).
 - Kündigungen durch Arbeitnehmer oder Arbeitgeber.
 - Eintritt in die gesetzliche Alters- bzw. Erwerbsminderungs-Rente.
 - Auslaufen von Befristungen.
 - Beendigungen von Arbeitsverhältnissen durch Übertritt in ein verbundenes Unternehmen oder durch einen Betriebsübergang.
 - Dauerhafte Reduzierung der Arbeitszeit durch Teilzeitvereinbarung.
 - Sonstige Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Interessenausgleich - Zeitablauf (freiwill. Vereinbarungen)

- Zeitraum für freiwillige Vereinbarungen: 21.05.2013 bis 31.07.2013
- Freiwillige Vereinbarungen
 - Wechsel in die BQG, gekoppelt mit Abschluss eines Aufhebungsvertrags
 - Abschluss eines Aufhebungsvertrages (AHV)
 - Abschluss eines Altersteilzeitvertrages (ATZ)
 - Abschluss eines unbefristeten Teilzeitvertrages (TZ)
 - Versetzung (Wechsel von Standort oder Aufgabenbereich)
- Erstgespräch:
 - Teilnehmer: Führungskraft und Mitarbeiter, auf Wunsch Betriebsrat.
- Zweitgespräch:
 - Teilnehmer: Führungskraft, Mitarbeiter und Personalberater, auf Wunsch Betriebsrat.
 - Übergabe der Angebote an den/die Betroffene
 - Beginn der Entscheidungsfrist

Interessenausgleich – freiwillige Maßnahmen (1)

- Angebot zum Übertritt in eine Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (BQG) zum 01.09.2013 oder zum 01.12.2013.
 - Vertrag zwischen FTS, BQG und Mitarbeiter („Dreiseitiger Vertrag“) mit festgelegtem Eintrittsdatum in die BQG.
 - Entscheidungsfrist: 2 Wochen ab Übergabe.
 - Bei rechtzeitiger Annahme: Zahlung einer Zusatz-Prämie („Einmalzahlung“)
 - Angebot eines Aufhebungsvertrages
 - Entscheidungsfrist: 4 Wochen ab Übergabe
 - Bei Annahme binnen 2 Wochen: Zahlung einer Zusatz-Prämie („Exit-Prämie“)
-

Interessenausgleich – freiwillige Maßnahmen (2)

- Angebot eines Altersteilzeit-Vertrages (ATZ)
 - Voraussetzungen für den Abschluss gem. bestehender Regelungen müssen erfüllt sein.
 - Bestehende Regelungen werden angewendet.
 - Davon abweichend gilt für ATZ-Verträge bei Jupiter:
 - Bestehende Regelung zur Altersteilzeit gilt über ihren Gültigkeitszeitraum hinaus fort.
 - Angebote für verblockte und unverblockte Altersteilzeit.
 - Quotierung für Betrieb und Unternehmen wird ausgesetzt.
 - Dauer: Mindestens 2 Jahre (je 1 Jahr Aktiv-/Passivphase).
 - Dauer: Höchstens 4 Jahre (je 2 Jahre Aktiv-/Passivphase).
 - Ende der Aktivphase spätestens bis 31.12.2015.
 - Kein Rechtsanspruch des Mitarbeiters auf Abschluss eines ATZ-Vertrages.
-

Interessenausgleich – Versetzungen

- Versetzung durch Standortänderung:
 - Zielsetzung des Arbeitgebers: Konzentration von Funktionen mit Mitarbeitern an den Standorten ABG, MCH und SÖM.
 - Betroffener Bereich: PD&O (PBG SO).
 - Maßnahme: Versetzungsangebot für ausgewählte Mitarbeiter von PDB nach ABG, MCH, bzw. SÖM.
- Versetzung durch Aufgabenänderung:
 - Zielsetzung des Arbeitgebers: Konzentration von Funktionen ohne Mitarbeiter an den Standorten ABG, MCH und PDB.
 - Betroffener Bereich: PD&O (PBG PDG).
 - Maßnahme: Angebot zur Übernahme anderer Tätigkeiten unter Beibehaltung des Dienstsitzes für ausgewählte Mitarbeiter in MCH und PDB.

Interessenausgleich – Kündigungen

- Im Falle des Eintritts von ...
 - ... individueller Ablehnung aller freiwilligen Angebote oder
 - ... deutlicher Verfehlung des kollektiven Abbauziels bis 31.08.2013... behält sich der Arbeitgeber den Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen vor.
- Formen der betriebsbedingten Kündigungen:
 - Änderungskündigung (zur erzwungenen Versetzung)
 - Beendigungskündigung (zum erzwungenen Beenden des Arbeitsverhältnisses).
- Wirksamkeitsvoraussetzungen:
 - Durchführung einer Sozialauswahl (Bezug: Betrieb Paderborn).
 - Anhörung des Betriebsrats vor Ausspruch der Kündigung.
 - Einhaltung der individuellen Kündigungsfrist.

Interessenausgleich und Sozialplan

I Zeitliche Übersicht / Verhandlungsverlauf

II Interessenausgleich - wesentliche Inhalte

III Sozialplan - wesentliche Inhalte

IV Nächste Schritte / Empfehlungen

Sozialplan - Abfindungen und Prämien

- Basis: Sozialplan vom 06.09.2012 für alle Maßnahmen außerhalb Jupiter.
 - Sozialplanformel:
(rechnerisches Monatsentgelt x Beschäftigungsmonate x Altersfaktor) / 100
- Abweichungen für das Programm Jupiter:
 - Basisabfindung (für BQG, AHV, betriebsbedingte Kündigung):
80% der Sozialplan-Abfindung des Sozialplans aus 2012.
 - Deckelung der Basisabfindung bei 250.000€.
 - Bei Eintritt in die Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (BQG):
Zahlung der Basisabfindung (80%) +25% Prämie („Einmalzahlung“) = 105%
bei Vertragsannahme innerhalb von 14 Tagen.
 - Bei Annahme eines Aufhebungsvertrages (AHV):
Basisabfindung (80%) +15% Prämie („Exitprämie“) = 95%
bei Vertragsannahme innerhalb von 14 Tagen.

Sozialplan - Weitere Leistungen in der BQG

- Laufende Zahlungen:
 - Aufstockung des „Transferkurzarbeitergeldes“ (60%/67%) auf 80% des Nettoeinkommens auch oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen.
 - Basis: JZE + Weihnachts-/Urlaubsgeld + EVE-Betrag (Basis 100%).
 - Ansonsten: Gesetzliche Beschäftigungsbedingungen (kein IGM-Tarif!).
- Gewährung von Qualifizierung, Beratung und Unterstützung:
 - Schulungsbudget: 1.500€ rechnerisch pro Kopf (nicht personengebunden).
- Aus- und Wiedereintrittsmöglichkeit:
 - Austrittsmöglichkeit: jederzeit und kurzfristig.
 - Rückkehrrecht während der Laufzeit (z. B. bei Praktika).
 - Auszahlung von 50% der anteiligen Aufstockungsbeträge als Prämie bei vorzeitigem endgültigen Austritt.
- Beirat:
 - Bestehend aus je 2 Vertretern von FTS HR-, GBR- und BQG.

Sozialplan - Versetzung

- Ausgleich ist im Sozialplan 2012 (Anlage 1) geregelt.
 - Fahrtkosten bei täglicher Rückkehr zum Wohnort.
 - Doppelte Haushaltsführung / Umzugskosten.
 - Wohngeldzuschüsse / Darlehen
 - Telearbeitsvertrag (alternierende Telearbeit) zeitweises Arbeiten außerhalb der Arbeitsstätte.
 - Weitere, geltend gemachte Nachteile
- Weitere Diskussionspunkte:
 - Mobile Telearbeit („Remote Working“), noch abzustimmen mit Arbeitgeber
 - ggf. Individualvereinbarungen.

Struktur des JUPITER-Sozialplans

Freiwillige Vereinbarungen				Betriebsbedingte Kündigung
Altersteilzeit	Transfergesellschaft I und II (TRAIN)		Aufhebung	
Aktiv-Phase 1 oder 2 Jahre (bis 31.12.2015)	Einmalzahlung (**25% der SP-Abfindung 2012)		Einmalzahlung (**25% der SP-Abfindung 2012)	Abhängig vom Ergebnis der "freiwilligen Maßnahmen"
Passiv-phase 1 oder 2 Jahre	Kurz- arbeiter- -geld	Aufstockung (80% vom maßgeblichen Netto)	Kurz- arbeiter- -geld	
			Vermittlung/ Austritt/ neue Tätigkeit	
			Aufstockung (80% vom maßgeblichen Netto)	
			50% der anteiligen Aufstockung	
ATZ –Abfindung (wird finanziert aus Tarifvertrag)	*Abfindung (**80% der SP-Abfindung 2012)	*Abfindung (**80% der SP-Abfindung 2012)	*Abfindung (**80% der SP-Abfindung 2012)	*Abfindung (**80% der SP-Abfindung 2012)

* Deckelung auf 250.000 €

** Sozialplan 2009 incl. Familienzuschlag

Vergleichsrechnung 1: unterer Tarifkreis

- Geburtsdatum 16.11.1950
- Firmeneintritt 24.07.1989 (38 Jahre)
- Zugehörigkeit 24 Jahre (292 Monate)
- Anz. Kinder 2 Kinder
- Eingruppierung TARIF
- Monatl. Gehalt brutto 2.476,44€
- Eve Zielbetrag (100%) 820,00€
Jahreszielgehalt (JG) = $(2.476,44 \times 13,25) + 820,00$
=> 33.632,83€

Rechn. Monatsgehalt (JR/12) = 2.802,74€
- Faktor 8,30%
Abfindungsgrundbetrag = $\frac{2.802,74 \times 292 \times 8,30}{100}$

=> 67.927.,20€

- Kinderzulage 6.000,-
 - Summe Abfindung = $\frac{(67.927,20 + 6.000,00) \times 80}{100}$

=> 59.141,76€
 - Einmalzahlung (BQG) = $\frac{(67.927,20 + 6.000,00) \times 25}{100}$

=> 18.461,80€
 - Exit-Prämie = $\frac{(67.927,20 + 6.000,00) \times 15}{100}$

=> 11.089,08€
- | | |
|--|-------------------|
| BQG (Abfindung incl. Einmalzahlung) | 77.603,56€ |
| Abfindung incl. Exit-Prämie | 70.230,84€ |
| Betriebsbedingte Kündigung | 59.141,76€ |

Vergleichsrechnung 2: oberer Tarifkreis

- Geburtsdatum 5.4. 1960
- Firmeneintritt 1.1.1984 (23 Jahre)
- Zugehörigkeit 29 Jahre (361 Monate)
- Anz. Kinder: 2 Kinder
- Eingruppierung TARIF
- Monatl. Gehalt brutto 6.444,02€
- Eve Zielbetrag (100%) 1.000,00€
Jahreszielgehalt(JG) = $(6.444,02 \times 13,25) + 1.000,00$
 $\Rightarrow 86.383,27€$

Rechn. Monatsgehalt (JR/12) = 7.198,61€
- Faktor 8,30%
Abfindungsgrundbetrag = $\frac{7.198,61 \times 361 \times 8,30}{100}$
 $\Rightarrow 215.691,95€$

- Kinderzulage 6.000,-
 - Summe Abfindung = $\frac{(215.691,95 + 6.000,00) \times 80}{100}$
 $\Rightarrow 177.353,56€$
 - Einmalzahlung (BQG) = $\frac{(215.691,95 + 6.000,00) \times 25}{100}$
 $\Rightarrow 55.422,98€$
 - Exit-Prämie = $\frac{(215.691,95 + 6.000,00) \times 15}{100}$
 $\Rightarrow 33.253,79€$
- | | |
|--|--------------------|
| BQG (Abfindung incl. Einmalzahlung) | 232.776,54€ |
| Abfindung incl. Exit-Prämie | 210.607,35€ |
| Betriebsbedingte Kündigung | 177.353,56€ |

Vergleichsrechnung 3: oberer Tarifkreis (mit Deckel)

- Geburtsdatum 17.3. 1957
- Firmeneintritt 1.1.1974 (16 Jahre)
- Zugehörigkeit 39 Jahre (479 Monate)
- Anz. Kinder: 3 Kinder
- Eingruppierung TARIF
- Monatl. Gehalt brutto 6.475,80€
- Eve Zielbetrag (100%) 6.500,00€
- Jahreszielgehalt(JG) = $(6.475,80 \times 13,25) + 6.500,00$
=> 92.304,35€
- Rechn. Monatsgehalt (JR/12) = 7.692,03€
- Faktor 8,30%
- Abfindungsgrundbetrag = $\frac{7.692,03 \times 479 \times 8,30}{100}$
=> 305.812,04€

- Kinderzulage 9.000,-
 - Summe Abfindung = $\frac{(305.812,04 + 9.000,00) \times 80}{100}$
Deckel (!) => 250.000,00€
 - Einmalzahlung (BQG) = $\frac{(305.812,04 + 9.000,00) \times 25}{100}$
=> 78.703,00€
 - Exit-Prämie = $\frac{(305.812,04 + 9.000,00) \times 15}{100}$
=> 47.221,81€
- | | |
|--|--------------------|
| BQG (Abfindung incl. Einmalzahlung) | 328.703,00€ |
| Abfindung incl. Exit-Prämie | 297.221,81€ |
| Betriebsbedingte Kündigung | 250.000,00€ |

Vergleichsrechnung 4: Übertariflicher Kreis

- Geburtsdatum 17.3.1961
- Firmeneintritt 1.4.1990 (29 Jahre)
- Zugehörigkeit 23 Jahre (284 Monate)
- Anz. Kinder: 1 Kind
- Eingruppierung ÜT
- Monatl. Gehalt brutto 7.245,00€
- Eve Zielbetrag (100%) 5.200,00€
 - Jahreszielgehalt(JG) = (7.245,00 x 12)
 - + 5.2000,00
 - => 92.140,00€
 - Rechn. Monatsgehalt (JR/12) = 7.678,33€
- Faktor 8,30%
 - Abfindungsgrundbetrag = $\frac{7.678,33 * 284 * 8,30}{100}$
 - =>180.993,59€

- Kinderzulage 3.000,-
 - Summe Abfindung = $\frac{(180.993,59 + 3.000,00) * 80}{100}$
=> 147.194,87€
 - Einmalzahlung (BQG) = $\frac{(180.993,59 + 3.000,00) * 25}{100}$
=> 45.998,40€
 - Exit-Prämie = $\frac{(180.993,59 + 3.000,00) * 15}{100}$
=> 27.599,04€
- | | |
|--|--------------------|
| BQG (Abfindung incl. Einmalzahlung) | 193.193,27€ |
| Abfindung incl. Exit-Prämie | 174.793,91€ |
| Betriebsbedingte Kündigung | 147.194,87€ |

Interessenausgleich und Sozialplan

I ▶ Zeitliche Übersicht / Verhandlungsverlauf

II ▶ Interessenausgleich - wesentliche Inhalte

III ▶ Sozialplan - wesentliche Inhalte

IV ▶ Nächste Schritte / Empfehlungen

Nächste Schritte

24.05.2013	Betriebsrat Paderborn	Stellungnahme zu Anzeige zu Massenentlassungen
03.06.2013	Betriebsrat/Betriebsleitung Paderborn	Beratung zu Jupiter-Maßnahmen
Juni/Juli 2013	alle Standorte	Info-Veranstaltungen mit TRAIN und ARGE
31.07.2013	alle Standorte	Ende der Angebotsabgabe für freiwillige Maßnahmen
28.08.2013	alle Standorte	Spätester Rückmeldetermin für Aufhebungsverträge mit 4-wöchiger Frist
Oktober 2013	alle Standorte	Nachweis von Einsparungen durch Jupiter
31.03.2015		Erreichung der Abbauzahl (max. 964) des Jupiter-Programms
31.12.2015	alle Standorte	Ende der ATZ-Aktiv-Phase Auslauf Jupiter-Interessenausgleich&Sozialplan

Empfehlungen

- Rechtzeitiger Kontakt zum Betriebsrat, bzw. Schwerbehindertenvertretung
 - Hinzuziehung zu allen Gesprächen
- Beratung mit der Familie und Lebenspartnern
- Beratung durch den Rentenversicherungsträger
- Beratung durch die Arbeitsagentur
- Beratung durch Steuerberater
- Beratung durch Gewerkschaft/DGB-Rechtsschutz/Rechtsanwalt