

Transfer-Sozialplan

Zwischen der

Firma, vertreten durch den Vorstand,

- nachstehend Firma genannt -

und

dem Betriebsrat der Firma am Standort Hannover, vertreten durch die/den Vorsitzende/n,

- nachstehend Betriebsrat genannt -

wird gemäß § 112 BetrVG nachfolgender Sozialplan zum Ausgleich und zur Milderung der sich für die betroffenen Beschäftigten aus dem gemäß Interessenausgleich vom heutigen Tage beschriebenen Betriebsänderung ergebenden Nachteile abgeschlossen.

1. Geltungsbereich

a. Dieser Sozialplan gilt für alle Beschäftigten der Firma am Standort Hannover, die am in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis standen („Beschäftigte“).

b. Der Rahmen-Interessenausgleich und Sozialplan der Firma vom in seiner jeweils aktuellen Fassung findet keine Anwendung.

2. Beendigung/Änderung der Arbeitsverhältnisse am Standort Hannover

a. Die Beschäftigten haben die Möglichkeit sich auf freie Stellen (Veröffentlichung im Intranet) im Unternehmen zu bewerben. Sie werden für Bewerbungen, Termine bei der Bundesagentur für Arbeit, Hospitationen und Teilnahme an Transferagenturmaßnahmen unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt.

b. Weiterhin haben die Beschäftigten die Möglichkeit,
aa) mittels Aufhebungsvertrag unter Einhaltung der persönlichen Kündigungsfrist frühestens mit Wirkung zum aus dem Unternehmen auszuscheiden oder

bb) durch Abschluss eines dreiseitigen Vertrages zu den unter 7a) genannten Terminen in eine Transfergesellschaft zu wechseln, sofern die Voraussetzungen einer Förderung gemäß § 110 SGB III vorliegen oder

cc) durch Eigenkündigung mit einer verkürzten Kündigungsfrist von sieben Werktagen zum Monatsende auszuscheiden. Die Zugangsfrist wird durch Eingang einer entsprechenden E-Mail des Beschäftigten beim Bereich Personal der Firma gewahrt. Der Eingang wird vom Unternehmen unverzüglich bestätigt. Im Übrigen gilt das Schriftformerfordernis gemäß § 623 BGB, somit müssen die Beschäftigten eine schriftliche Kündigung unverzüglich nachreichen.

c. Die Beschäftigten haben nach Abschluss dieses Sozialplanes acht Wochen Zeit, eine Entscheidung gemäß Ziffer 2 b. bzw. Ziffer 2 c. zu treffen. Führen sie diese Entscheidung nicht herbei, und wechseln sie nicht auf freie Stellen in der Firma wird ihnen nach Ablauf dieser Frist zum betriebsbedingt gekündigt, soweit im Einzelfall keine längeren Kündigungsfristen gelten.

d. Stichtag für die Berechnung der Leistungen gemäß Ziffer 3 ist der 31.12..... Die Berechnung von Dienstjahren und Lebensalter erfolgt auf dieses Datum Tag genau.

3. Beendigung – Abfindung

- a. Beschäftigte haben Anspruch auf eine Abfindung bei der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses gemäß nachfolgender Formel:

$$\frac{\text{Dienstjahre} \times \text{Lebensalter} \times \text{Bruttomonatsgehalt}}{45}$$

Grundlage für die Berechnung der Dienstjahre (Dauer der Unternehmenszugehörigkeit) sind die tatsächlichen Beschäftigungszeiten - Tag genau - in der Bank. Das Lebensalter wird ebenfalls auf den 31.12..... Tag genau berechnet. Auf das Alter der Beschäftigten kommt es für die Berücksichtigung der Dienstjahre nicht an.

- b. Das Bruttomonatsgehalt errechnet sich aus dem Jahresbruttogehalt geteilt durch zwölf (maßgeblich ist die in (fiktiv) bezogene Vergütung der Beschäftigten; eingeschlossen Zulage, VL und variabler Vergütung; die Tarifierhöhung wird zeitanteilig berücksichtigt; Für die variable Vergütung wird ein Betrag gemäß dem aktuellen Planwert bei unterstellter Zielerreichung 125 % eingesetzt).
- c. Für Teilzeitbeschäftigte bemisst sich ihre Abfindung gem. a) - c) und g) nach dem jeweiligen Teilzeitfaktor. Dies gilt jedoch nicht, wenn die Beschäftigten auf Grund von Elternzeit oder nach der Mutterschutzzeit in Teilzeit gewechselt haben. Für diesen Fall gilt der Beschäftigungsgrad vor der Geburt des Kindes, wenn dieser Zeitpunkt nicht länger als fünf Jahre zurück liegt. Dies gilt auch bei von der Firma veranlasster betrieblich bedingter Teilzeit.
- d. Die Abfindung erhöht sich für jedes unterhaltsberechtigten Kind um € 4.500,00 brutto.
- e. In sozialen Härtefällen erhöht sich die Abfindung bei entsprechendem Nachweis einmalig um € 7.500,00 brutto. Diese Zahlung erfolgt für den Fall, dass eine Schwerbehinderung vorliegt, oder für alleinerziehende Mütter und Väter oder falls ein Ehe-/Lebenspartner/In arbeitslos ist.

Für darüber hinausgehende oder andere Härtefälle wird ein Härtefonds in Höhe von bis zu € ..00.000,00 von der Firma zur Verfügung gestellt. Anträge hierzu müssen spätestens innerhalb von 3 Monaten nach Ausscheiden aus der Firma gestellt werden. Für das Vorliegen eines Härtefalls und die sich daraus erhebende Erhöhung der Abfindung ist zwischen dem Betriebsrat und der Firma zu beraten und Einvernehmen herzustellen. Dafür wird eine Kommission gebildet, die paritätisch von jeweils zwei Mitgliedern besetzt ist.

Kann kein Einvernehmen hergestellt werden, hat jeweils eine Partei je Fall ein doppeltes Stimmrecht, dass nach jedem entschiedenen Fall wechselnd, beginnend mit der Unternehmensseite. Die BR-Mitglieder führen die Aufgabe ggf. im Wege des Restmandates aus. Entstehende Kosten trägt das Unternehmen.

- f. Die Abfindung der Beschäftigten erhöht sich um nachfolgende Pauschalbeträge als Ausgleich für soziale Nachteile:

Tarifgruppe	Zuschlag in EURO
TG	25.000,- €
TG	15.000,- €
TG	10.000,- €

- g. Beschäftigte, die vorzeitig nach Abschluss des Aufhebungsvertrages durch Eigenkündigung oder per Vereinbarung aus dem Unternehmen ausscheiden erhalten die bis zum

Ende der Kündigungsfrist (mind.) noch zu zahlenden Bruttomonatsgehälter auf ihre Abfindung aufgeschlagen.

- h. Die Abfindungszahlung ohne die Zahlung für unterhaltsberechtignte Kinder und aufgrund sozialer Härten darf insgesamt nicht mehr betragen, als die/der Beschäftigte bis zum Eintritt in die Rente (ungekürzte Altersrente) an Bruttogehältern in der Firma erzielen könnte.
- i. Die Auszahlung der Abfindung erfolgt mit dem letzten Gehalt in dem bestehenden Beschäftigungsverhältnis gegebenenfalls unter Berücksichtigung der von den Beschäftigten gewünschten Ausnutzung bestehender steuerlicher Gestaltungsmöglichkeiten.
- j. Der Betriebsrat wird über die Aufnahme von Verhandlungen über Aufhebungsverträge unterrichtet, auf Wunsch der Beschäftigten hinzugezogen sowie über erfolgte Abschlüsse informiert.
- k. Im Falle betriebsbedingter Beendigungskündigungen wird bei der Berechnung der Abfindung gemäß dieser Ziffer ein pauschaler Abschlag in Höhe von 12,5 % des sich dabei ergebenden Endbetrages vorgenommen. In diesen Fällen wird die Zahlung der Abfindung mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Sofern der Mitarbeiter ein Kündigungsschutzverfahren anstrengt, wird die Zahlung der Abfindung erst nach Abschluss des Verfahrens fällig.

4. Variable Vergütung für das Geschäftsjahr

Die Beschäftigten erhalten für das Geschäftsjahr ihre variable Vergütung abhängig vom Beendigungstermin zeitanteilig. Die Auszahlung erfolgt zum Beendigungstermin. Bei der Berechnung wird dabei pauschal für alle Beschäftigten eine individuelle Zielerreichung von 125 % zugrunde gelegt.

5. Betrieblicher Vorruhestand

Für die Beschäftigten prüft die Firma auf Antrag alternativ zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages bzw. dem Wechsel in eine Transfergesellschaft die Möglichkeit einer betrieblichen Vorruhestandsregelung mit einer maximal Laufzeit von fünf Jahren – jeweils einschließlich des tariflichen Vorruhestandes – vor der frühesten Möglichkeit des gesetzlichen Rentenbezuges, Leistungen auf Grund des betrieblichen Vorruhestandes

Das Vorruhestandsgeld beträgt in dem ersten Monaten 75 % und danach 70 % des letzten Bruttomonatsgehältes im Sinne der oben beschriebenen Definition gemäß nachstehender Tabelle.

Dauer des Vorruhestand	Vorruhestandsgeld	Monate
1 Jahr	3 x 75 %	9 x 70 %
2 Jahre	3 x 75 %	21 x 70 %
3 Jahre	15 x 75 %	21 x 70 %
4 Jahre	24 x 75 %	24 x 70 %
5 Jahre	24 x 75 %	36 x 70 %

Soweit sich aus dieser betrieblichen Vorruhestandsregelung nichts anderes ergibt, gelten die Bestimmungen des Vorruhestandes – Tarifvertrages in analoger Anwendung. In Einzelfällen kann der betriebliche Vorruhestand unter Beibehaltung des für eine 5-jährige Laufzeit eingesetzten finanziellen Volumens vorgezogen werden, sofern die Höhe des Vorruhestandsgeldes 65 % des letzten Bruttomonatsgehältes (wie oben berechnet) dieser Vereinbarung nicht unterschreitet.

6. Transferagentur

Beschäftigte, die einen Aufhebungsvertrag abschließen, werden Transferagenturmaßnahmen durch Transferträger in Höhe von € 5.000,00/Beschäftigtem angeboten.

Beschäftigten, die sich für den Wechsel in die Transfergesellschaft entscheiden, werden Transferagenturmaßnahmen durch Transferträger in Höhe von € 2.500,00/Beschäftigtem angeboten.

An den Kosten der Transferagenturmaßnahmen beteiligt sich die Firma in dem Umfang, in dem die Kosten durch die Erstattung gemäß § 110 ggf. § 134 SGB III an die/den Beschäftigten durch die Agentur für Arbeit nicht gedeckt werden.

7. Transfergesellschaft

- a. Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, für maximal 12 Monate abin die Transfergesellschaft der Firma Transferträger GmbH Hannover zu wechseln. Die Beschäftigten, deren Tätigkeiten erst später entfallen und mit denen betriebsbedingt einvernehmlich vereinbart wird dass sie über den in der Firma verbleiben, gilt dies zum bzw. zum Beschäftigte, die von der probeweisen Versetzung an andere entfernt liegende Standorte der Firma Gebrauch machen und nicht in der Bank aus persönlichen Gründen verbleiben wollen, treten später unter den Voraussetzungen der Ziffer 2. b. bb) in eine bestehende Transfergesellschaft ein. Ihre Verweildauer verkürzt sich dann entsprechend.
- b. Die Beschäftigten erhalten für die Verweildauer in der Transfergesellschaft einen Aufstockungsbetrag zum Transferkurzarbeitergeld, damit sie netto 85 % des sogenannten Referenzbruttos nach SGB III erhalten. Beschäftigte, die wegen ihrer Kinder das erhöhte Kurzarbeitergeld (67 %) beziehen, erhalten netto 92 % des Entgeltes gemäß Satz 1.
- c. Der Urlaubsanspruch richtet sich nach dem Bundesurlaubsgesetz, die Rentenversicherungsbeiträge werden auf 100 % aufgestockt, ebenso werden Krankengeldzahlungen im Fall der Arbeitsunfähigkeit aufgestockt, dass die vorgenannten Nettobezüge erhalten bleiben. Die Zeit in der Transfergesellschaft ist mit einer Zwangsmitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung verbunden, daher erfolgt keine Zahlung von Arbeitgeberbeiträgen zur privaten Krankenversicherung. Die privaten Krankenversicherungsverträge ruhen in dieser Zeit.
- d. Die Firma stellt bis zu 7.500,- € je Beschäftigten zur Verfügung, davon bis zu 5.000,- € für Qualifizierungsleistungen und 2.500,- € für Coachingleistungen in der Transfergesellschaft.
- e. Die sogenannten Overheadkosten der Transfergesellschaft einschließlich Remanenzkosten trägt die Firma. Dies bedeutet, dass die Gesamtkosten der Transfergesellschaft von der Firma geleistet werden, basierend auf einem entsprechenden Vertrag zwischen der Firma und der Transferträger GmbH.

8. Outplacement – „Garantieprogramm“

- a. Die Beschäftigten, die einen Anspruch auf Übergang in die Transfergesellschaft haben, können alternativ mit dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages ein Outplacement-Garantieprogramm vereinbaren.

- b. Das Outplacement-Garantieprogramm umfasst zeitlich unlimitierte Einzeloutplacementberatung durch die Firma Transferträger GmbH. Dies bedeutet, dass die Beschäftigten so lange betreut werden, bis sie eine qualifizierte Position gefunden oder ein Gründungsvorhaben konkretisiert haben.
- c. Sollten Beschäftigte die Probezeit bei einem anderen Unternehmen (maximal sechs Monate) nicht erfolgreich beenden, können sie auf Wunsch das Outplacementprogramm fortsetzen, bis wiederum eine neue Position gefunden wurde.
- d. Die Kosten des Outplacementprogramms von € 15.000,00 je Person zuzüglich Mehrwertsteuer trägt die Firma.

9. Standortwechsel

- a. Die Firma hat erklärt, dass sie keine zumutbaren Arbeitsplätze (auf Grund der Entfernung der anderen Standorte) anbieten kann. Die Beschäftigten haben jedoch die Möglichkeit, sich auf freie Arbeitsplätze zu bewerben. Sie werden bei entsprechender Eignung vorrangig berücksichtigt. Gibt es mehr Bewerbungen als Stellen, so ist innerhalb der Beschäftigten im Sinne einer umgekehrten Sozialauswahl eine Rangfolge zu bilden. Die Rechte des jeweils örtlich zuständigen Betriebsrates bleiben unberührt.
- b. Die Beschäftigten haben die Möglichkeit am neuen Arbeitsplatz die bisherige Telearbeit fortzusetzen bzw. die Möglichkeit für ihre/seine künftige Tätigkeit bei seiner künftigen Führungskraft den Antrag auf einen Telearbeitsplatz zu stellen. Über die individuelle Teilnahme an der Telearbeit entscheidet die Firma und wird dies nur aus zwingenden betrieblichen Gründen ablehnen. Die Firma teilt ihre Entscheidung schriftlich dem Mitarbeiter mit. Bei einer Ablehnung ist dies zu begründen. Die nachfolgend beschriebenen Mobilitätsleistungen stehen ihnen allerdings ebenfalls zu.
- c. Beschäftigte, die an einen anderen Standort wechseln, werden dort für die entsprechende Funktion qualifiziert, die Kosten trägt das Unternehmen. Die Qualifizierungsmaßnahmen können bis zu 12 Monaten dauern. Die Beschäftigten wechseln unter Beibehaltung ihres bisherigen Besitzstandes, dies bedeutet, dass ihr Jahresbruttoeinkommen unter Beibehaltung bisheriger Arbeitszeit auch künftig vom Unternehmen unabhängig von der tatsächlichen Tätigkeit gezahlt werden wird. Die Beschäftigten erhalten einen Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen und Änderungskündigungen bis zum.....
- d. Die Beschäftigten können innerhalb von sechs Monaten nach einem Standortwechsel das Arbeitsverhältnis beenden und erhalten dann die Leistungen aus diesem Sozialplan. Eine gleich wie geartete Anrechnung findet nicht statt.

10. Freistellung

Die Beschäftigten werden mit Wegfall der mit ihrer Stelle verbundenen Aufgaben unwiderruflich unter Anrechnung auf eventuell bestehende Urlaubsansprüche und Zeitguthaben freigestellt. Die Freistellung lässt die Ansprüche der Beschäftigten aus diesem Sozialplan, insbesondere den Wechsel in die Transfergesellschaft, spätestens bis zum soweit sie bis zu dessen rechtlicher Beendigung entstehen unberührt.

11. Mobilitätsförderung bei Wechsel des Arbeitsortes

- a. Beschäftigte, bei denen versetzungsbedingt ein höherer finanzieller und zeitlicher Aufwand für die Fahrten zwischen Wohnort und der neuen Arbeitsstätte erforderlich ist, erhalten nachfolgende Ausgleichsleistungen. Dieses gilt auch für Beschäftigte, die ihren Wohnort verlegen, bis zum Zeitpunkt des Umzuges.
- b. Die entstehenden Fahrtkostenmehraufwände vom Wohnort zum neuen Standort werden erstattet.
- c. Der Aufwand für eine zweite Unterkunft oder dergleichen wird im Sinne einer doppelten Haushaltführung auf Basis nachgewiesener Kosten und steuerlicher Höchstgrenzen bis max. 750,- € monatlich erstattet.
- d. Für die erhöhten Fahrtzeiten wird eine monatliche Zulage von € 200,00 brutto gezahlt.
- e. Die Leistungen nach b) und d) werden für einen Zeitraum von bis zu 5 Jahren gewährt, die Leistungen nach c) werden für maximal 36 Monate erstattet und enden mit dem Umzug der Beschäftigten oder dem Ausscheiden aus dem Unternehmen.

12. Mobilitätsförderung bei versetzungsbedingtem Wohnortwechsel

- a. Beschäftigte, die innerhalb der nächsten fünf Jahre nach dem Arbeitsortwechsel auch einen Wohnortwechsel vornehmen, erhalten nachfolgende Ausgleichsleistungen. Mit dem erfolgten Umzug enden die Ansprüche auf Mobilitätsförderung bei Wechsel des Arbeitsortes. Der Umzug sollte regelmäßig erst nach Beendigung der „Probezeit“ im neuen Standort erfolgen, da innerhalb dieser Zeit eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich ist.
- b. Für einen Umzug werden die Umzugskosten gemäß Bundesumzugskostengesetzes erstattet. Zwei Reisen des Beschäftigten und seiner Familie zum neuen Wohnort zur Besichtigung von Wohnung etc. werden hinsichtlich der Fahrtkosten und einer Übernachtung erstattet. Es wird eine pauschale Mobilitätsprämie in Höhe von € 10.000,00 brutto gezahlt, dies gilt auch bei Bezug einer Zweitwohnung ohne Verlagerung des Hauptwohnsitzes. Sofern der Beschäftigte im Rahmen der Probezeit gemäß Ziffer 9 e) sein Arbeitsverhältnis beendet, wird eine bereits erfolgte Auszahlung der Mobilitätsprämie auf die Zahlung der Abfindung angerechnet.
- c. Weiterhin gewährt die Firma gegen Nachweis einen Mietzuschuss in Höhe der Differenz der bisherigen zur künftigen Miete bei Anmietung einer neuen Wohnung mit vergleichbarer Ausstattung. Maßstab für die Errechnung der Differenz ist die Fläche der bisherigen Wohnung. Der Mietzuschuss wird für maximal 36 Monate gewährt und ist begrenzt auf die Mehrkosten der Vergleichsmiete (durchschnittliche Lage) des Mietspiegels der jeweiligen Gemeinde.

13. Zeugnis

Die Beschäftigten erhalten innerhalb der nächsten vier Wochen ein wohlwollendes qualifiziertes Zwischenzeugnis, soweit nicht bereits ein Zwischenzeugnis ausgestellt wurde. Das Abschlusszeugnis erhalten die Beschäftigten mit dem letzten Tag ihrer Tätigkeit in der Firma.

14. Schlussbestimmungen

- a. Diese Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie endet mit Abschluss der geregelten Maßnahmen. Sie kann frühestens zum gekündigt werden. Eine Nachwirkung ist ausgeschlossen.
- b. Änderungen oder Ergänzungen dieser Vereinbarung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.
- c. Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam oder nichtig sein oder werden oder im Widerspruch zu zwingenden gesetzlichen Regelungen stehen, so bleiben die übrigen Bestimmungen hiervon unberührt. Die unwirksame oder nichtige Regelung wird durch die Parteien durch eine Regelung ersetzt, die dem Gewollten materiell möglichst nahe kommt.
- d. Soweit in dieser Vereinbarung Beteiligungsrechte der Betriebsräte geregelt sind, finden diese bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen entsprechende Anwendung auf bestehende Schwerbehindertenvertretung.
- e. Günstigere Regelungen durch Einzelverträge, Tarifverträge einschließlich Rationalisierungsabkommen Banken oder Gesetze werden durch diese Vereinbarung nicht berührt. Die Ansprüche aus dieser Vereinbarung sind mit Abschluss des Aufhebungsvertrages oder Eingang der Kündigung vererbbar.
- f. Die Bundesagentur für Arbeit wurde zu Beratungen hinzugezogen. Sie hat hinsichtlich der Regelung zur Transferagentur und Transfergesellschaft ihr grundsätzliches Einverständnis erklärt. Die Details werden durch die Transfergesellschaft geregelt.

Hannover, den

Firma

Betriebsrat am Standort