

TRANSFER- UND SOZIALTARIFVERTRAG

Zwischen der

Nokia Siemens Networks GmbH & Co. KG,
vertr.d.d. Geschäftsführer Olaf Horsthemke,
St.-Martin-Straße 76, 81541 München

einerseits

und der

IG Metall Bezirksleitung Bayern,
vertr. d.d. Bezirksleiter Jürgen Wechsler,
Elisenstraße 3a, 80335 München
diese vertr.d.d. IG Metall Verwaltungsstelle München
vertr. d.d. 2. Bevollmächtigten Michael Leppek
Schwanthalerstr. 64, 80336 München

andererseits

wird folgender Transfer- und Sozialtarifvertrag vereinbart:

PRÄAMBEL

- (1) Infolge der Restrukturierungsmaßnahmen, die im Interessenausgleich vom 04.04.2012 beschrieben sind, entsteht die Notwendigkeit, die wirtschaftlichen und sozialen Nachteile, die für die Beschäftigten entstehen, abzumildern.
- (2) Dieser Tarifvertrag soll die Bedingungen dafür schaffen, dass durch die Schaffung einer Auffangstruktur die von Entlassung bedrohten Beschäftigten der Nokia Siemens Networks GmbH & Co. KG bei ihrer notwendigen beruflichen Neuorientierung unterstützt werden.
Zu diesem Zweck soll die Transfergesellschaft der Siemens AG mit der Einrichtung einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE) gem. § 216b SGB III beauftragt werden. Den von der Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten soll nach Maßgabe dieses Tarifvertrages der Abschluss von Transferarbeitsverhältnissen angeboten werden.

§ 1

GELTUNGSBEREICH

Dieser Tarifvertrag gilt

- (1) räumlich für den Betrieb der Firma Nokia Siemens Networks GmbH & Co. KG in München.
- (2) Persönlich: Für alle Beschäftigten des Betriebes St.-Martin-Str. in München, sofern sie die individuellen Voraussetzungen für den Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld gemäß den §§ 169 ff SGB III erfüllen.
- (3) Sachlich: Für die Rechte, Regelungen und Maßnahmen im Zusammenhang mit der betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit (beE).

§ 2

EINRICHTUNG EINER BEE

Die Nokia Siemens Networks GmbH & Co. KG in München beauftragt die Abteilung Global Shared Services Human Resources Services der Siemens AG mit der Einrichtung einer beE für die vom persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Beschäftigten.

§ 3

ABWICKLUNG DES BESTEHENDEN BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSES

Resturlaub und Gleitzeitguthaben werden anlässlich des Wechsels in die beE dorthin übertragen.

Die Beschäftigten erhalten auf Wunsch unverzüglich ein qualifiziertes, wohlwollendes Zwischenzeugnis.

§ 4

KOOPERATIONSVEREINBARUNG MIT DER TG

Zentrale Aufgabe der Transfergesellschaften ist es, die von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten in neue, nach Inhalt, Qualifikationsanforderung und Einkommen möglichst gleichwertige Arbeitsverhältnisse zu vermitteln und dabei im Interesse der zu fordernden Nachhaltigkeit nach Möglichkeit prekäre Arbeitsverhältnisse zu vermeiden. Hierzu gehört

insbesondere auch die Eröffnung des internen Arbeitsmarktes bei der Siemens AG für alle in die beE eintretenden Beschäftigten.

Die Beauftragung der Transfergesellschaft erfolgt auf Basis einer mit der IG Metall abgestimmten Kooperationsvereinbarung.

Wesentliche Bestandteile dieser Kooperationsvereinbarung sind:

- ein ausführliches, den Erfordernissen eines erfolgversprechenden Vermittlungsprozesses entsprechendes Profiling,
- Maßnahmen sollen vermittlungszentriert organisiert sein,
- Der Vermittlungsprozess ist durch einen Beirat bestehend aus jeweils drei von der Nokia Siemens Networks GmbH & Co.KG und der IG Metall beauftragte Vertreter zu überwachen. Der Beirat ist regelmäßig dreimonatlich so zeitnah unter beschäftigtenbezogener Darlegung des Vermittlungsstandes zu unterrichten, dass es ihm und den Tarifvertragsparteien möglich ist, auf den Vermittlungsprozess noch Einfluss zu nehmen. Ihm und den Tarifvertragsparteien sind auf Aufforderung umfassende Auskünfte zur Erfüllung ihrer Überwachungspflicht zu erteilen. Die Information hat innerhalb einer Woche, nachdem ein/e Informationsberechtigte/r dies verlangt hat, durch die Vorlage aussagekräftiger Unterlagen zu erfolgen. Auf Verlangen sind die Berichte mündlich zu erläutern. Das Informationsverlangen bedarf keiner Begründung. Der Beirat tagt mindestens alle drei Monate.
- Qualifizierungsmaßnahmen sollen im Rahmen der Vermittlungspräferenz integriert werden (individuelle Anpassungsqualifizierungen),
- Strukturdaten des weltweiten Siemens internen, des regionalen und überregionalen Arbeitsmarktes sind in die Vermittlungstätigkeit und Qualifizierungsempfehlungen einzuarbeiten,
- Für eine sorgfältige Führung der Transfermappe ist zweimal im Monat ein persönlicher Kontakt mit jeder/jedem Beschäftigten vorgesehen.
- Der Betreuungsschlüssel für Beschäftigte in der TG beträgt maximal 1 zu 50.
- Eine Übertragung der Vermittlungsaufgaben auf Dritte (Subunternehmer) bedarf der vorherigen Zustimmung der Tarifvertragsparteien.
- Das Entgelt, das durch das Ausscheiden von Beschäftigten vor dem vereinbarten Ende des Transferarbeitsverhältnisses insgesamt erspart wird, wird unter Abzug der Mittel für die Sprinterprämie für die Verlängerung von Transfermaßnahmen der Beschäftigten verwendet, die am Ende des Zweijahreszeitraums noch vermittelt werden müssen. Das eingesparte Entgelt ist das Entgelt, das der Arbeitgeber zu leisten hat, also das Entgelt ohne das Transferkurzarbeitergeld. Über die Aufteilung der Mittel für die Verlängerung der Maßnahme für die noch in der Maßnahme befindlichen Beschäftigten entscheidet der Beirat spätestens bis zum 28.02.2014, in der Folge dann einen Monat vor Auslaufen der noch laufenden Transferarbeitsverhältnisse.

§ 5

MINDESTBEDINGUNGEN DER TRANSFERARBEITSVERHÄLTNISSE

Der Übertritt in die Transfergesellschaft erfolgt auf Basis eines dreiseitigen Vertrages (= drei Vertragsparteien), der die Beendigung des mit der Nokia Siemens Networks GmbH & Co. KG bestehenden Arbeitsvertrages und die Begründung eines befristeten Transferarbeitsverhältnisses bei der NSN Transfergesellschaft mbH beinhaltet.

Wesentliche Bestandteile dieses dreiseitigen Vertrages sind:

- (1) Mindestlaufzeit des Transferarbeitsverhältnisses von vierundzwanzig Monaten
- (2) ein Jahresurlaubsanspruch von 20 Tagen auf Basis einer 5-Tagearbeitswoche
- (3) Die Beschäftigten erhalten innerhalb der BeE – unter Anrechnung der Zahlungen der Agentur für Arbeit – ein BeE-Monatsentgelt von monatlich 70 Prozent ihres Bruttomonatseinkommens. Das Bruttomonatseinkommen ist das 13,5-fache des bisherigen Bruttomonatsgehaltes dividiert durch zwölf.
- (4) Das Übergangsgeld und die Beiträge zur BAP in Höhe des individuellen Mindestbeitrags werden bezahlt.
- (5) Die Möglichkeit der Direktversicherung wird weiter angeboten.
- (6) Die Jubiläumszahlungen werden nach der Gesamtbetriebsvereinbarung „Jubiläumsrichtlinie“ 2008/27 nach der Fallgruppe betriebsbedingte Kündigung ausbezahlt.
- (7) Die vermögenswirksamen Leistungen (AVWL) werden in der beE fortgeführt.
- (8) Beschäftigte können verlangen, dass ihr Transferbeschäftigungsverhältnis für die Zeit ruht, für die sie bei einem anderen Arbeitgeber eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit aufnehmen. In diesem Fall können sie jederzeit in das Transferbeschäftigungsverhältnis zurückkehren.
- (9) BeE-Zeiten werden auf NSN Dienstzeiten angerechnet.
- (10) Dem Arbeitgeber angezeigte Nebentätigkeiten die vor der beE bereits ausgeübt wurden, können auch während des Transferbeschäftigungsverhältnisses weiter ausgeübt werden.
- (11) Das auf Basis des bisherigen Arbeitsvolumens berechnete Transferentgelt ist zum letzten eines Monats auszuführen.
- (12) Beschäftigte, die nach dem dritten Monat vor dem vereinbarten Ende des Transferarbeitsverhältnisses aus der Transfergesellschaft ausscheiden, erhalten eine Prämie in Höhe von 50 Prozent des individuell ersparten Entgelts, das durch vorzeitiges Ausscheiden aus der Maßnahme freigeworden ist als (weiteren Bestandteil der) Abfindung (Sprinterprämie). Das ersparte Entgelt ist das Entgelt, das der Arbeitgeber zu leisten hat, also das Entgelt ohne das Transferkurzarbeitergeld.

In dem Dreiseitigen Vertrag wird darüber hinaus jedenfalls für Beschäftigte, die bis 31.12.2012 die persönlichen Voraussetzungen für einen Altersteilzeitvertrag nach § 6 Abs. 1 dieses Tarifvertrags erfüllen festgehalten, dass er seine Wirksamkeit verliert, falls ein Altersteilzeitvertrag zustande kommt.

In dem Dreiseitigen Vertrag wird der Anspruch auf Abfindung und deren Fälligkeit festgehalten (§ 7).

§ 6

ALTERSTEILZEIT

- (1) Bis zu 150 Beschäftigte, die spätestens zum 31.12.2012 die persönlichen Voraussetzungen für den Abschluss eines Altersteilzeitvertrages erfüllen erhalten auf einen unverzüglich innerhalb der Antragsfrist zu stellenden Antrag einen Altersteilzeitvertrag nach dem „PEAG-Modell“.
- (2) Das „PEAG-Modell“ bedeutet, dass die Altersteilzeitverträge bei einer Gesellschaft der PEAG-Unternehmensgruppe (www.peag-online.de) abgeschlossen werden.
- (3) Die Laufzeit der Altersteilzeitverträge mit dem Arbeitsort im Großraum München wird abhängig vom individuellen Lebensalter auf bis zu sechs Jahre festgelegt.
- (4) Die Altersteilzeitverträge werden im Übrigen zu den Konditionen der als Anlage angefügten NSN Gesamtbetriebsvereinbarung 2009/35 Stand 30.06.2011 abgeschlossen.
- (5) Die Anträge sind schriftlich spätestens zum 18.04.2012 (Antragsfrist) an die Personalabteilung der Nokia Siemens Networks GmbH & Co.KG zu stellen. Spätere Anträge können allein wegen der versäumten Frist zurückgewiesen werden (Ausschlussfrist).
- (6) Soweit rechtlich und tatsächlich möglich wird das Übergangsgeld und werden die Beiträge zur BAP in Höhe des individuellen Mindestbeitrags bezahlt.
- (7) Ein individueller Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages besteht nicht. Gehen innerhalb der Antragsfrist mehr als 150 Anträge auf einen Altersteilzeitvertrag ein, entscheidet bis 20.04.2012 eine gemeinsame Kommission der Tarifvertragsparteien, bestehend aus zwei Beauftragten der IG Metall und zwei Beauftragten der Nokia Siemens Networks GmbH & Co.KG, unter Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte, welche antragstellenden Beschäftigten einen der 150 in Aussicht gestellten Altersteilzeitverträge erhalten. Die antragstellenden Beschäftigten werden über die Entscheidung unverzüglich unterrichtet. Ihnen wird, soweit die Entscheidung auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrages erging, das Vertragsangebot zugeleitet, das zur wirksamen Annahme bis spätestens 26.04.2012 unterschrieben an die Personalabteilung gegen Eingangsbestätigung zurückgeleitet sein muss (Ausschlussfrist).
- (8) Kommt ein Altersteilzeitvertrag zustande, wird ein ggf. ebenfalls abgeschlossener dreiseitiger Vertrag mit Unterzeichnung des Altersteilzeitvertrages gegenstandslos. Dies ist in dem dreiseitigen Vertrag aufzunehmen.

§ 7

ABFINDUNG

- (1) Alle vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfassten Beschäftigten haben mit Unterzeichnung des dreiseitigen Vertrages (Zustimmung zum Eintritt in die beE) einen Anspruch auf eine aus dem individuellen Bruttomonatsentgelt errechnete Abfindung:
 - a. Beschäftigte, die vor 01.04.2007 in die Nokia Siemens Networks GmbH & Co. KG oder deren Rechtsvorgängerin eingetreten sind, erhalten ein Jahresgehalt als Abfindung (Basis 12 Monatsgehälter).
 - b. Beschäftigte, die zwischen dem 01.04.2007 und vor 01.04.2008 in die Nokia Siemens Networks GmbH & Co. KG oder deren Rechtsvorgängerin eingetreten sind, erhalten fünf Monatsgehälter als Abfindung.
 - c. Beschäftigte, die zwischen dem 01.04.2008 und vor 01.04.2009 in die Nokia Siemens Networks GmbH & Co. KG oder deren Rechtsvorgängerin eingetreten sind, erhalten vier Monatsgehälter als Abfindung.
 - d. Beschäftigte, die zwischen dem 01.04.2009 und vor 01.04.2010 in die Nokia Siemens Networks GmbH & Co. KG oder deren Rechtsvorgängerin eingetreten sind, erhalten drei Monatsgehälter als Abfindung.
 - e. Beschäftigte, die zwischen dem 01.04.2010 und vor 01.04.2011 in die Nokia Siemens Networks GmbH & Co. KG oder deren Rechtsvorgängerin eingetreten sind, erhalten zwei Monatsgehälter als Abfindung.
- (2) Der Höchstbetrag für eine Abfindung nach Abs. 1 beträgt EUR 110.000,00, soweit nicht Abs. 3 Anwendung findet.
- (3) Die Gesamtsumme der Leistungen des Arbeitgebers und der Abfindung werden für Beschäftigte ab dem 63. Lebensjahr auf maximal die Summe begrenzt, die sie ohne Eintritt in die beE insgesamt bis zum Erreichen der ungekürzten Regelaltersrente bezogen hätten. Für diesen Personenkreis sollen individuelle Lösungen gefunden werden.
- (4) Die Abfindung ist mit dem Ausscheiden aus der BeE zur Zahlung fällig.
- (5) Beschäftigte können abweichend davon die Zahlung der Abfindung bereits mit Ausscheiden aus der Nokia Siemens Networks GmbH & Co. KG verlangen.
- (6) Abfindungsansprüche sind nach Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen und vor Fälligkeit vererbbar, jedoch nicht abtretbar.
- (7) Der Anspruch auf Abfindung und deren Fälligkeit ist in den Dreiseitigen Vertrag aufzunehmen.

§ 8

TARIFSCHIEDSSTELLE

Bei Nichteinigung über die Auslegung der Bestimmungen dieses Tarifvertrages entscheidet eine aus jeweils 2 Beisitzern/-innen (Arbeitgeberin / Gewerkschaft IG Metall) und einem neutralen Vorsitzenden bestehende Tarifschiedsstelle. Sollten sich die Tarifvertragsparteien auf die Person des/der Vorsitzenden nicht einigen, entscheidet der Präsident des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg über die Person der/des Vorsitzenden. Die Kosten ihrer Beisitzer/-innen tragen die Tarifvertragsparteien selbst, die Kosten des/der Vorsitzenden trägt der Arbeitgeber.

§ 9

HÄRTEFÄLLE

Falls in Einzelfällen besondere Härten auftreten sollten, die durch die vorstehende Vereinbarung nicht abgedeckt erscheinen, wird der Beirat der BeE hierfür eine individuelle Regelung herbeiführen.

§ 10

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

(1) Teilzeitbeschäftigt sind Beschäftigte, die im Tarifikreis eine geringere als die tarifvertraglich festgelegte regelmäßige Arbeitszeit und im übertariflichen Kreis eine geringere Arbeitszeit als 40 Stunden/Woche haben. Für die Berechnung der Abfindungsleistungen und des beE-Gehaltes wird das Teilzeitentgelt im Zeitpunkt des beE-Übertritts zugrunde gelegt. Bei Beschäftigten, die in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis stehen und früher Vollzeit gearbeitet haben, wird der Bruttomonatsverdienst auf Vollzeitbeschäftigung hoch gerechnet, wenn der Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit innerhalb der letzten 12 Monate vor dem Wechsel in die beE erfolgte. Dies gilt auch für Beschäftigte im Sabbatical.

Vollzeitbeschäftigte Tarifkräfte mit einem 40-Stundenvertrag (Mehrzeitarbeitsvertrag), die innerhalb der letzten 12 Monate vor dem Wechsel in die beE wieder auf die tarifliche Arbeitszeit zurückkehrten wird die Abfindung und der Bruttomonatsverdienst aus dem Mehrzeitarbeitsvertrag ermittelt.

Unbefristet Beschäftigte, die befristet in Teilzeit arbeiten (z.B: während der Elternzeit) werden in Vollzeit umgerechnet und so behandelt, als hätten sie ihre Arbeitszeit nicht verkürzt.

(2) Die Nokia Siemens Networks GmbH & Co. KG wird der IG Metall vor Beginn der Maßnahme nachweisen, dass die zur Durchführung der Transfermaßnahme erforderlichen finanziellen Mittel einschließlich der Vergütungen der in die BeE eintretenden Beschäftigten

durch eine entsprechende Patronatserklärung der Nokia Siemens Networks Finance B.V. (Zoetermeer, Niederlande) gesichert sind.

- (3) Die Tarifvertragsparteien können ergänzende Vereinbarungen zu diesem Transfer- und Sozialtarifvertrag abschließen. Diese bedürfen der Schriftform.
- (4) Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend außer Kraft, wenn er von einer der Tarifvertragsparteien gegenüber der jeweils anderen Tarifvertragspartei bis 20.04.2012 schriftlich widerrufen wird. Nehmen mindestens 90% der Beschäftigten, denen ein Wechsel in die BeE angeboten wird, den dreiseitigen Vertrag an, verzichten beide Seiten bereits jetzt auf die Widerrufsmöglichkeit.

München, 04.04.2012

Nokia Siemens Networks GmbH & Co. KG

IG Metall