

Stand: März 2006

Verteiler:

Standort Stuttgart  
(Betriebe ZB, VS)  
Standort Berlin  
(Betrieb ZNB)

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| Alcatel SEL-Mitteilung Nr. 10/06 |   |
| Titel:                           | Befristetes Personalprogramm<br>bis 30. Juni 2006                               |
| Unterschrift(en)                 | <p><b>offizielle Herausgabe</b></p> <p>Hutter                      Pösinger</p> |

Handbuch

Einordnung

Ersetzt:

vom:

Gültig ab: sofort

Seitenzahl: 3

Anlagen: -

Herausgabe: 27. März 2006

ZPE/IN

TN: SEL-Mitteilung Recovery 2006

## **Der Vorstand hat beschlossen, dass im Rahmen eines befristeten Personalprogramms**

- **am Standort Stuttgart, in den Betrieben ZB, VS**
- **am Standort Berlin, im Betrieb ZNB**

## **Aufhebungsverträge**

**zu besonderen Konditionen angeboten werden.**

**Dieses Programm gilt ab sofort und ist befristet bis 30. Juni 2006. Ein Vertragsabschluss kann deshalb nur bis spätestens 30. Juni 2006 erfolgen.**

Wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin Interesse am Abschluss eines Aufhebungsvertrages zu den Konditionen des Programms hat, prüft die Personalabteilung, ob dem Wunsch auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages im Rahmen des Programms entsprochen werden kann. Bei positiver Entscheidung erhalten die Mitarbeiter/-innen ein entsprechendes schriftliches Angebot.

**Ein Anspruch auf das Angebot bzw. den Abschluss eines solchen Aufhebungsvertrages besteht nicht.**

Das Programm gilt nicht für Mitarbeiter/-innen, deren Arbeitsverhältnis gekündigt ist oder die in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen.

Auf Mitarbeiter/-innen mit einem Anstellungsvertrag für den Führungskreis bzw. einem Anstellungsvertrag für den oberen Führungskreis findet das Programm keine Anwendung. Mit den Mitarbeitern dieser Vertragskreise werden bei Interesse am Abschluss eines Aufhebungsvertrages ggf. individuelle Regelungen getroffen.

## Aufhebungsverträge

Für die aus betrieblichen Gründen abgeschlossenen Aufhebungsverträge, in denen eine **Beendigung des Arbeitsverhältnisses spätestens zum 30. Juni 2006** vereinbart wird, gelten folgende Sonderkonditionen:

Für den Verlust des Arbeitsplatzes werden Abfindungen gezahlt, die sich aus einer Grundabfindung gem. Ziffer II und einem Zusatzbetrag gem. Ziffer I zusammensetzen.

### I

Die nach Ziffer II ermittelte Grundabfindung wird nach folgender Staffelung um zusätzliche Beträge erhöht.

| <b>Abschluss des Aufhebungsvertrages bis:</b> | <b>Austritt bis 30.04.2006:</b> | <b>Austritt bis 30.06.2006:</b> |
|---|---------------------------------|---------------------------------|
| 30. April 2006                                | 9 Bruttonomatsentgelte          | 6 Bruttonomatsentgelte          |
| 31. Mai 2006                                  | ---                             | 3 Bruttonomatsentgelte          |
| 30. Juni 2006                                 | ---                             | 2 Bruttonomatsentgelte.         |

Für die Berechnung der Bruttonomatsentgelte gilt Ziffer II 1 letzter Absatz.

### II

Für die Bemessung der Grundabfindung gelten folgende Regelungen

#### 1. Regelungen für Mitarbeiter/-innen bis Alter 57

Arbeitnehmer/-innen, deren Arbeitsverhältnis infolge Aufhebungsvertrages endet, erhalten wegen des Verlustes ihres Arbeitsplatzes und des damit verbundenen sozialen Besitzstandes eine Abfindung gemäß §§ 9, 10 KSchG, die sich nach folgender Formel errechnet:

$$\frac{\text{Lebensalter} \times \text{Betriebszugehörigkeit}}{30} \times \text{ein Bruttonomatsentgelt}$$

Bei der Betriebszugehörigkeit zählt jedes angefangene Jahr am Ausscheidenstag als volles Jahr.

Als Lebensalter gilt das Alter am Tag des Ausscheidens.

Bei der Berechnung des Bruttomonatsentgelts ist die regelmäßige monatliche Vergütung im Durchschnitt der letzten drei abgerechneten Monate vor dem Ausscheiden auf Basis der regulären vertraglichen Arbeitszeit ohne vermögenswirksame Leistungen in Ansatz zu bringen. Sofern anstelle von Mehrarbeitsvergütungen Pauschalen gezahlt werden, bleiben diese unberücksichtigt. Einmalzahlungen sowie Zulagen, die für die Dauer einer Abordnung gezahlt wurden, werden nicht berücksichtigt. Unberücksichtigt bleiben auch Leistungen mit Aufwendungsersatzcharakter oder zum Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile. Arbeitnehmer/-innen, die regelmäßig Schichtarbeit verrichtet haben, erhalten eine fiktive Berechnung, sofern sie die Schichtarbeit bis zum Ausscheiden nicht mehr verrichten können.

## 2. Regelungen für Mitarbeiter/-innen mit Alter 58 und Alter 59

Für Arbeitnehmer/-innen **mit Alter 58** und **Alter 59** gilt folgende Berechnung:

| Alter | Bruttomonatsentgelte<br>(Anzahl) |
|-------|----------------------------------|
|-------|----------------------------------|

|    |    |
|----|----|
| 58 | 40 |
| 59 | 28 |

Maßgeblich ist das Alter am Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Für die Berechnung der Bruttomonatsentgelte gilt Ziffer II 1, letzter Absatz.

## 3. Höchstbetrag für Abfindungen

Die Höhe der Grundabfindungen nach Ziffer II 1 bzw. Ziffer II 2 ist auf max. 300.000,-- € begrenzt.