

**Gesamtbetriebsvereinbarung
(Interessenausgleich und Sozialplan)
zum Jupiter Programm
zur strategischen Neuausrichtung der
Fujitsu Technology Solutions GmbH vom 07.05.2013**

Zwischen der

Fujitsu Technology Solutions GmbH,
Mies-van-der-Rohe-Str. 8, 80807 München
- im folgenden: „**Unternehmen**“ genannt –

und dem

**Gesamtbetriebsrat der
Fujitsu Technology Solutions GmbH,**
Bürgermeister-Ulrich-Straße 100, 86199 Augsburg
- im folgenden: „**Gesamtbetriebsrat**“ genannt –

wird gemäß §§ 111, 112 BetrVG i.V.m. § 50 Abs. 1 BetrVG die folgende Vereinbarung geschlossen:

Präambel

Ab dem 01.06.2013 wird das Unternehmen sein Service- und Lösungsgeschäft erheblich ausbauen sowie die Wettbewerbsfähigkeit des Produktgeschäfts auf weitestgehend gleichem Umsatzniveau durch verschiedene Maßnahmen verbessern. Dies erfordert einen schnellen und effizienten Umbau des Unternehmens sowie verbesserte Kostenstrukturen. Grundlage hierfür ist das Jupiter Programm, das mit dieser Vereinbarung betriebsverfassungsrechtlich umgesetzt wird. Hierzu treffen die Parteien folgende Vereinbarung:

A. Interessenausgleich

Diese Vereinbarung (Interessenausgleich) gilt:

- räumlich für alle Betriebe des Unternehmens,
- persönlich für alle Mitarbeiter¹ des Unternehmens (außer Azubis, Bachelorkandidaten im dualen Studiengang, Trainees), die von den nachfolgend beschriebenen Maßnahmen betroffen sind, mit Ausnahme der leitenden Angestellten gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG,
- zeitlich bis zum Abschluss der unter Ziffern I. und II.. näher beschriebenen Maßnahmen, spätestens bis zum 31.12.2015

I. Strategische Neuausrichtung des Unternehmens („Jupiter Programm“)

1. Das Unternehmen wird unverzüglich nach Unterzeichnung dieser Vereinbarung beginnen, das Jupiter Programm umzusetzen mit dem Ziel, die neue Unternehmensstruktur bis zum 31.12.2015 zu implementieren:
 - a) Das Ziel des Jupiter Programms ist es, Fujitsu zu einem globalen Anbieter von End-to-End-Services, Solutions und Infrastruktur zu entwickeln und damit die Position des Unternehmens als strategischer Partner seiner Kunden zu stärken und auszubauen. Durch Größe und globale Reichweite sowie das breite Portfolio an Hardware, Software und Services ist das Unternehmen weltweit einer der wenigen Wettbewerber, die umfassende End-to-End-Lösungen aus einer Hand liefern können. Dabei spielt die Globalisierung des Portfolios und des Geschäfts eine wichtige Rolle. Die Region CEMEA&I wird weiterhin ein wichtiger Eckpfeiler dieser Strategie von Fujitsu sein.

Die Geschäftsperformance von CEMEA&I entwickelte sich in den letzten Jahren nicht zufriedenstellend und war in einigen Bereichen sogar negativ. Zusätzlich verändern sich die Marktattraktivität und die Marktentwicklung der Produkte und Services des Unternehmens erheblich.

Als Antwort darauf richtet die Unternehmensleitung - basierend auf dem starken Produkt- und Technologieportfolio – das Geschäftsmodell in Richtung Services und Solutions aus. Der Marktanteil am Services- und Solutions-Markt in CEMEA&I ist bislang relativ gering, so dass ein deutliches Wachstumspotenzial vorhanden ist. Zusätzlich wird das Produktportfolio gestrafft und ausbalanciert, um die Profitabilität zu erhöhen.

¹ gilt gleichermaßen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Diese Transformation in Richtung Services und Solutions wird durch das Programm Jupiter unterstützt. Mit Hilfe folgender Maßnahmen wird das Geschäftsmodell einfacher und transparenter und die Handlungs- und Zukunftsfähigkeit gestärkt:

- Ausbau der Marktpräsenz (z.B. neue Länder, höherer Kundenbindung),
- Branchenspezifische Lösungsangebote (z.B. Retail),
- Fokus auf globale Accounts,
- Ausweitung des Neukundengeschäfts,
- Erweiterung der Vertriebskompetenz,
- Stärkung der Sales Operations,
- Reorganisation der Geschäftsprozesse.

Durch Neubesetzung der Geschäftsführung in Central Europe und Deutschland mit erweiterten Kompetenzen wurden die Voraussetzungen geschaffen, dass insbesondere im Vertriebsbereich die neuen Themen umgesetzt werden können.

Insbesondere die Neuausrichtung der Business-Prozesse in Verbindung mit den geplanten IT-Investitionen von EUR 20 Mio. sind Voraussetzung für die notwendige Standardisierung der Prozesse und der Komplexitätsreduzierung. Dieses Projekt (Business Process Improvement) wird parallel in der Gesamtorganisation von IB (International Business Group) durchgeführt, um weitere Synergien zu haben.

- b) Die vorstehende Planung wurde dem Wirtschaftsausschuss vorgestellt. Dieser hat dem Gesamtbetriebsrat bis zum Abschluss dieser Vereinbarung berichtet.

Die Parteien setzen voraus, dass vor einer Umsetzung des Personalabbaus die prozessualen Voraussetzungen für die Reduzierung der Mitarbeiterzahl (z.B. Implementierung neuer Prozesse und Verfahren) erfüllt sind.

2. Versetzungen von Mitarbeitern, die aufgrund der Umsetzung des Jupiter Programms notwendig werden, werden nach den Regelungen der Anlage 1 des Sozialplans vom 06.09.2012 durchgeführt.
3. Das Unternehmen wird den Gesamtbetriebsrat während der Umsetzung des dargestellten Jupiter Programms von dem Stand der Umsetzung und den unmittelbar bevorstehenden Schritten unterrichten. Die Unterrichtung erfolgt in einem regelmäßigen Turnus von zwei Wochen, nach dem 31.08.2013 im monatlichen Turnus.

Die Unterrichtung umfasst auch die Berichterstattung an den Wirtschaftsausschuss über die Umsetzung der infolge des Jupiter Programms notwendigen, unter Ziffer II geregelten Personalreduzierung. Das Unternehmen wird diesbezüglich insbesondere die jeweils aktuell erreichte Personalreduzierung nach Bereichen, deren Abteilungen und nach Betrieben und Standorten und unter Darstellung des in Anspruch genommenen Gesamtbudget des Sozialplans darstellen. Desweiteren sind alle Investments in IT-Verfahren und Prozessveränderungen im Rahmen des Jupiter-Budgets zu berichten.

Die Beteiligung der örtlichen Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen gemäß den gesetzlichen Regelungen, insbesondere bei notwendigen Versetzungen gemäß § 99 BetrVG und bei Qualifizierungs- und Transfermaßnahmen, bleibt hiervon unberührt.

II. Personalreduzierung infolge der strategischen Neuausrichtung

Die strategische Neuausrichtung des Unternehmens erfordert neben einer Neustrukturierung seiner Bereiche und den damit verbundenen Versetzungen (vgl. unter Ziffer I) auch eine Personalreduzierung. Ausgehend vom Stand 31.10.2012 soll die Anzahl der rechnerischen Vollzeitmitarbeiter (FTE=Fulltime Equivalent) um max. 964 FTE reduziert werden

Die Personalreduzierung wird dabei betriebs- standort- und bereichsbezogen festgelegt.

1. Die Herstellung einer hinreichenden Wettbewerbsstärke und Profitabilität des Unternehmens erfordert eine Personalreduzierung. Daneben sind standortübergreifende Versetzungen erforderlich.
 - a) Das Unternehmen hat den Umfang der notwendigen Personalreduzierung ermittelt und mit dem Gesamtbetriebsrat beraten. Ziel ist es, bis zum 31.03.2015 die Mitarbeiterzahl (bei ATZ-Verträgen zählen Vereinbarungen, wenn das Ende der Aktivphase bis zum 31.12.2015 erfolgt) um max. 964 FTE zu reduzieren. Die Zahl der standortübergreifenden Versetzungen beträgt maximal 141 FTE. Zur Erreichung der erforderlichen Abbauzahl kann das Unternehmen innerhalb der von der Planung betroffenen Bereiche eine Personalreduzierung bis zur Höhe der folgenden Kopfzahlen vornehmen:

Betrieb	FTE Ist	PD & O		Service			SMG & A						Summe Abbau	
		PBG SO	PBG PDG	SBG	MBG	SoBG	PBG PSG/TH	Sales	Finance	CF others	HR	Marketing		IS
Augsburg	1.712	79	70	2	1	2	9	2	6,5	0	2	5,5	3	182
Düsseldorf	322	1	0	3	5	1	0	29	8,3	0	0	0,6	1	48,9
Frankfurt, Mannheim, Walldorf	426	9	1	3	1	2	0	46	8,3	0	0	0	0	70,3
München	1.326	5	108	22	6	6	5	15	46,6	1	10	8,6	2	235,2
Nord (Hamburg, Hannover)	211	3	1	10	5	0	1	8	3,9	0	0	2	0	33,9
Nürnberg	150	0	0	1	2	0	0	8	5,3	0	0	1	0	17,3
Berlin, Dresden	202	0	0	2	4	2	0	8	3	0	0	0	0	19
Paderborn	671	18	93	10	2,8	1	1	2	6,8	0	2,5	4,7	3	144,8
Sömmerda	110	25	1	0	0	0	0	2	1	0	0,8	0	0	29,8
Stuttgart	164	2	0	11	3	0	0	14	2,3	0	0	0	0	32,3
Summe	5.295	142	274	64	29,8	14	16	134	92	1	15,3	22,4	9	813,5
Versetzungen an anderen Arbeitsort														
Summe		48	93											141

Bei sich ergebenden Abweichungen ist der örtliche Betriebsrat / sind die örtlichen Betriebsräte zu beteiligen und die Abweichung ist mit dem Wirtschaftsausschuss zu beraten. Bei Veränderungen ist die Matrix entsprechend zu aktualisieren.

- b) Die Personalreduzierung wird auch Führungskräfte erfassen und soll weder eine Geschlechtergruppe noch Teilzeitkräfte überproportional betreffen.
- c) Die Parteien sind sich außerdem einig, die Arbeitsverhältnisse solcher Mitarbeiter, die derzeit im Anschluss an eine Ausbildung befristet beschäftigt werden, nicht grundsätzlich zu beenden, sondern über eine Verlängerung bzw. Entfristung unter dem Gesichtspunkt der Leistung des Mitarbeiters und des betrieblichen Bedarfs zu entscheiden.

2. Die Parteien sind sich einig, dass das unter Ziffer II.1 definierte Personalabbauziel unter Berücksichtigung folgender Personalabbaumaßnahmen erfolgen wird:

- Bestehende und neue Altersteilzeit (ATZ) bei letztem Tag der Aktivphase bis zum 31.12.2015,
- vereinbarte Austritte, einschließlich Übertritt in verbundene Unternehmen und Austritte durch Betriebsübergänge
- Inanspruchnahme gesetzlicher Altersrente bzw. Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung
- sonstige Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Auslaufen von Befristungen
- Aufhebungsverträge
- Übertritt in eine Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (BQG)
- Arbeitgeberkündigungen
- Eigenkündigung von Arbeitnehmern
- Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit durch Teilzeitvereinbarung, sofern die Arbeitszeitreduzierung dauerhaft erfolgt und betrieblich umsetzbar ist,
- Abgänge leitender Angestellter aus allen o.g. Gründen

3. Die Umsetzung der Personalreduzierung erfolgt in der folgenden Vorgehensweise:

a) Wo immer vom Alter der betroffenen Mitarbeiter möglich, wird das Unternehmen den Mitarbeitern, die die nachfolgenden Voraussetzungen erfüllen, bevorzugt den Abschluss von Altersteilzeitverträgen anbieten. Voraussetzungen für die Altersteilzeit sind:

- der betroffene Mitarbeiter erfüllt die Voraussetzungen für den Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung nach den im Unternehmen bestehenden Regelungen,
- die Dauer der Altersteilzeit beträgt mindestens zwei Jahre (ein Jahr Aktivphase, ein Jahr Passivphase) und maximal vier Jahre (zwei Jahre Aktivphase, zwei Jahre Passivphase),
- das Ende der Aktivphase erfolgt spätestens bis zum 31.12.2015.

Ein Anspruch des Mitarbeiters auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung besteht nicht.

Ein weiteres Element der Personalreduzierung ist das Angebot von unverblockten Altersteilzeitverträgen.

Die Abwicklung erfolgt auf Basis der aktuellen GBV Altersteilzeit. Die bestehende GBV zur Altersteilzeit gilt über ihren Gültigkeitszeitraum hinaus fort für alle nach den vorstehenden Voraussetzungen abge-

schlossenen Altersteilzeitverträge bis zu deren Beendigung.

- b) Das Unternehmen wird im Zeitraum zwischen dem 21.05.2013 und dem 31.07.2013 gezielt Mitarbeiter ansprechen und mit diesen Mitarbeitern eine Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses persönlich erörtern. Dabei sollen die Beschäftigungssituation im Bereich des Mitarbeiters und die Konditionen einer einvernehmlichen Beendigung (Übertritt in BQG oder Aufhebungsvertrag) nach Maßgabe dieser Vereinbarung besprochen werden.

Der örtlich zuständige Betriebsrat wird über die Aufnahme von Verhandlungen / ein Angebot zu einer einvernehmlichen Beendigung zeitgleich informiert. Der Mitarbeiter kann bei diesen Gesprächen mit Vorgesetzten oder der Personalorganisation jederzeit ein Betriebsratsmitglied seines Vertrauens hinzuziehen. Für den Fall, dass ein Gespräch mit einem schwerbehinderten Mitarbeiter geführt werden soll, ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung vor Gesprächsbeginn einzubinden.

Die Information zur BQG an den Standorten wird sichergestellt.

- c) Sofern der Mitarbeiter signalisiert, sich eine Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zu den Bedingungen dieser Vereinbarung vorstellen zu können, werden ihm zeitnah (frühestens im Zweitgespräch) **zwei** rechtlich verbindliche Angebote zu einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses unterbreitet:

- ein Angebot auf Übertritt in die BQG und
- ein Angebot auf Abschluss eines Aufhebungsvertrages

- (1) Allen Mitarbeitern, deren Beschäftigungsmöglichkeit im Zuge der Umsetzung des Programms Jupiter entfällt, wird der Wechsel in eine BQG angeboten. Mögliche Eintrittsdaten in die BQG sind der 01.09.2013 sowie der 01.12.2013. Der Wechsel in die Transfergesellschaft ist nur gleichzeitig mit Annahme des Aufhebungsvertragsangebotes möglich. Als Trägerin der BQG wurde die TRAIN GmbH München ausgewählt.

Das Angebot soll nach Möglichkeit persönlich übergeben werden. Es muss dem Mitarbeiter spätestens am 31.07.2013 vorliegen. Angebote, die nach diesem Zeitpunkt unterbreitet werden, werden von dieser Vereinbarung nicht erfasst. Das Angebot zum Wechsel in die BQG erfolgt durch einen dreiseitigen Vertrag. Dieser enthält einen Aufhebungsvertrag des Arbeitsverhältnisses mit dem Unternehmen und einen befristeten Arbeitsvertrag mit der BQG. Der Vertrag legt auch den Zeitpunkt des Eintritts in die BQG (01.09.2013 oder 01.12.2013) fest.

Das Angebot zum Abschluss des dreiseitigen Vertrages ist für die Dauer von zwei Wochen befristet. Die Frist beginnt mit dem Zugang des vom Unternehmen und dem Anbieter der BQG unterzeichneten, dreiseitigen Vertrages beim Mitarbeiter. Nach Ablauf dieser Frist sind das Unternehmen und der Anbieter an das Angebot nicht mehr gebunden.

Mitarbeiter, die den dreiseitigen Vertrag nicht oder nicht fristgerecht unterzeichnen, haben keinen Anspruch auf einen Übertritt in die BQG.

- (2) Als Alternative zum Wechsel in die BQG wird allen Mitarbeitern, deren Beschäftigungsmöglichkeit im Zuge der Umsetzung des Programms Jupiter entfällt, der Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung angeboten.

Dieses Aufhebungsangebot soll nach Möglichkeit persönlich übergeben werden. Es muss dem Mitarbeiter spätestens am 31.07.2013 vorliegen. Aufhebungsangebote, die nach diesem Zeitpunkt unterbreitet werden, werden von dieser Vereinbarung nicht erfasst.

Die Aufhebungsvereinbarungen, die das Unternehmen den Mitarbeitern anbieten wird, werden für die Dauer von vier Wochen nach ihrer Übergabe an den Mitarbeiter befristet sein. Nach Ablauf dieser Frist ist das Unternehmen an das Angebot nicht mehr gebunden.

Bei Bedarf wird sich das Unternehmen in Abstimmung mit dem örtlichen Betriebsrat bemühen, den betroffenen Mitarbeitern im Zuge der Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse ein Gespräch mit einem im Betrieb präsenten Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit zu ermöglichen.

- d) Auf Wunsch des Mitarbeiters wird ein wohlwollendes, qualifiziertes Zwischen – oder Abschlusszeugnis innerhalb der Annahmefrist für die Angebote nach Ziffer 3c) erstellt .
- e) Der bei Unterzeichnung der einvernehmlichen Beendigung noch ausstehende Urlaub soll vorrangig bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommen werden. Das Unternehmen ist nach Maßgabe der arbeitsvertraglichen, kollektivrechtlichen und gesetzlichen Bestimmungen berechtigt, die Mitarbeiter unter Fortzahlung der Vergütung und unter Anrechnung von Urlaubs- und Gleitzeitansprüchen von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freizustellen. Sofern Urlaubs- und/ oder Gleitzeitansprüche hierdurch nicht vollständig erfüllt werden, sind sie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten.
4. Die Parteien sind sich einig, dass betriebsbedingte Kündigungen das letzte Mittel sind, diese Personalreduzierung umzusetzen. Soweit der angestrebte Personalabbau nicht durch einvernehmliche Beendigungen erreicht werden kann, können den Mitarbeitern gegenüber betriebsbedingte Beendigungskündigungen

gen ausgesprochen werden.

Im Falle solcher betriebsbedingten Kündigungen sind die Mitbestimmungsrechte des örtlichen Betriebsrats zu wahren.

5. Die Parteien sind sich einig, dass alle betriebsbedingten Beendigungen gemäß den vorstehenden Ziffern 3 und 4 im Rahmen der durch die Personalzahlenmatrix unter Ziffer 1a) vorgegebenen, betriebsbezogenen Abbauzahlen erfolgen.

B. Milderung der wirtschaftlichen Nachteile (Sozialplan)

Zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die die von der Personalreduzierung betroffenen Mitarbeiter erleiden, vereinbaren die Parteien auf Basis des Sozialplans vom 06.09.2012 die nachfolgenden Regelungen. Individuelle Abfindungsregelungen unterhalb der Maßgaben dieser Vereinbarung sind während der Laufzeit dieser Vereinbarung nicht zulässig.

Diese Vereinbarung (Sozialplan) gilt:

- räumlich für alle Betriebe des Unternehmens,
- persönlich für alle Mitarbeiter des Unternehmens, die von den unter Buchstabe A. beschriebenen Maßnahmen des Programms Jupiter betroffen sind und deren Arbeitsverhältnis zwischen Abschluss dieses Sozialplans und dem 31.03.2015 aus betriebsbedingten Gründen beendet wird, mit Ausnahme der Azubis, Bachelorkandidaten im dualen Studiengang, Trainees und der leitenden Angestellten gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG,
- zeitlich bis zum Abschluss der unter Buchstabe A. näher beschriebenen Maßnahmen, spätestens bis zum 31.03.2015

I. Sozialplanabfindung

1. Abfindungsberechtigung

Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis im Zuge der Durchführung der Personalreduzierung gemäß Buchstabe A aus betriebsbedingten Gründen im Zeitraum von der Unterzeichnung dieser Vereinbarung an bis zum 31.03.2015 beendet wird, erhalten eine Sozialplanabfindung.

Keine Sozialplanabfindung erhalten Mitarbeiter,

- deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer Befristung endet oder innerhalb der Wartezeit des § 1 KSchG beendet wird,
- die aus anderen als betriebsbedingten Gründen aus dem Unternehmen ausscheiden,
- die aufgrund einer Eigenkündigung ausscheiden,
- die im Zeitpunkt der Unterzeichnung eine Altersrente ohne Abschläge in Anspruch nehmen können.

2. Abfindungshöhe

Die nach dieser Vereinbarung geltende Sozialplanabfindung berechnet sich wie folgt:

- a) Die Sozialplanabfindung beträgt 80 % der sich gemäß Ziffern 5.1 und 5.2 des Sozialplans vom 06.09.2012 ergebenden Summe. Die Abfindung beträgt jedoch maximal EUR 250.000,00. Sie beträgt weiterhin maximal die Summe des Bruttoentgelts, das dem Mitarbeiter nach rechtlicher Beendigung seines Arbeitsverhältnisses bis zum Zeitpunkt des frühestmöglichen Bezugs einer Altersrente ohne Abschläge zustehen würde mit der Maßgabe, dass auch Ansprüche und Anwartschaften aus betrieblicher Altersversorgung, die auf den Zeitraum vom rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses bis zum frühestmöglichen Bezug einer Altersrente ohne Abschläge entfallen und vom Mitarbeiter in Anspruch genommen werden können, anspruchsmindernd auf die ermittelte Abfindungssumme angerechnet werden, soweit sie die Höchstgrenze der Ziffer 5.4 des Sozialplans vom 06.09.2012 übersteigen.
- b) Im übrigen gelten die Regelungen in Ziffern 5.3 sowie 5.5 bis 7 des Sozialplans vom 06.09.2012.
- c) Eine Umwandlung der Abfindungssumme (auch teilweise) in Deferred Compensation (DC) ist zu den Bedingungen der im Unternehmen für die DC geltenden Regelungen möglich.

II. Transfergesellschaft

1. Mitarbeiter, die in die Transfergesellschaft wechseln, haben Anspruch auf Aufenthalt in der Transfergesellschaft in Höhe des doppelten Zeitraums ihrer individuellen Kündigungsfrist, mindestens aber von vier Monaten und maximal von 12 Monaten.

Nimmt der MA das schriftliche Angebot zum Wechsel in eine Transfergesellschaft fristgerecht an, so erhält er mit Übertritt in die Beschäftigungsgesellschaft eine Einmalzahlung. Die Einmalzahlung beträgt 25%

des sich gemäß Ziffern 5. 1 und 5.2 des Sozialplans vom 06.09.2012 ergebenden Wertes.

2. Ziel der Transfergesellschaft ist eine Eingliederung der Mitarbeiter in den Arbeitsmarkt. Die Mitarbeiter sind daher verpflichtet, vor dem Wechsel in die Transfergesellschaft an einem seitens des Anbieters durchgeführten Profiling zur Feststellung der vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten teilzunehmen. Das Unternehmen stellt die betroffenen Mitarbeiter hierfür unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeitsleistung und unter Übernahme evtl. anfallender Reisekosten nach Maßgabe der für Dienstreisen geltenden Regelungen frei. An den Kosten dieser Maßnahmen beteiligt sich das Unternehmen in dem Umfang, in dem sie durch die Erstattung gemäß § 110 SGB III an den Mitarbeiter durch die Agentur für Arbeit nicht gedeckt werden. Das Unternehmen wird die Förderung der Maßnahme bei der Bundesagentur für Arbeit beantragen.
3. Für die Mitarbeiter, die sich für den Wechsel in eine BQG entscheiden, wird jeweils zum Eintrittsdatum (01.09.2013 und 01.12.2013) eine standortbezogene, betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit (beE) gemäß §§ 110,111, 134 SGB III gebildet. Während der Beschäftigung bei der Transfergesellschaft erhalten die Mitarbeiter Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für den Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt:

- *Information und Motivation der betroffenen Mitarbeiter,*
- *Orientierungs- und Bewerbungseminare,*
- *Individuelle (Erst-) Beratung*
- *Qualifizierungsmaßnahmen*
- *Vermittlungsaktivitäten.*

nach Maßgabe der Vereinbarungen zwischen dem Unternehmen und dem Träger der Transfergesellschaft. An den Kosten dieser Maßnahmen beteiligt sich das Unternehmen in dem Umfang, in dem sie durch die Erstattung gemäß § 110 SGB III an den Mitarbeiter durch die Agentur für Arbeit nicht gedeckt werden. Das Unternehmen wird die Förderung der Maßnahme bei der Bundesagentur für Arbeit beantragen.

4. Die Mitarbeiter, die einem Wechsel in die Transfergesellschaft zustimmen, erhalten eine Aufstockung des bewilligten Transferkurzarbeitergeld SGB III auf 80% des beim Unternehmen bezogenen maßgeblichen Nettoentgelts (Bemessungsgrundlage: 1/12 des Bruttojahreszielentgelts, auch oberhalb der sozialversicherungspflichtigen Grenzen). Weiterhin trägt das Unternehmen bzw. der Träger der Transfergesellschaft die anfallenden Sozialversicherungsbeiträge.

5. Es besteht Einigkeit, dass die Basis für die Ermittlung des maßgeblichen Entgeltes zum Zwecke der Aufstockung nach Ziffer 4 das Bruttojahreszielentgelt ist.
6. Bei Aufnahme eines neuen Arbeitsverhältnisses innerhalb des befristeten Arbeitsvertrages mit der BQG können die Mitarbeiter dieses befristete Arbeitsverhältnis mit der BQG mehrmals für ruhend erklären, um sich eine Rückkehroption zu erhalten. Dies gilt nur innerhalb der maximalen individuellen Laufzeit der BQG. Weitere Voraussetzung ist, dass der Wiedereintritt in unmittelbarem Anschluss an die Beendigung des neu aufgenommenen Arbeitsverhältnisses erfolgt und ein Anspruch auf Transferkurzarbeitergeld weiterhin gegeben ist.
7. Bei ihrem endgültigen Ausscheiden aus der Transfergesellschaft erhalten die MA für jeden vollen Monat der abgekürzten, d.h. der nicht in Anspruch genommen Verweildauer in der Transfergesellschaft, von der Transfergesellschaft eine Abfindung in Höhe der 50 % der Aufstockung gemäß Ziffer II.4.
8. Mitarbeiter, die die ihnen angebotene dreiseitige Vereinbarung bereits angenommen haben, können bis zu zwei Wochen vor dem vereinbarten Übertrittszeitpunkt durch einseitige, schriftliche Mitteilung gegenüber dem Unternehmen erklären, zu diesem Zeitpunkt ohne Übertritt in die Transfergesellschaft endgültig aus dem Unternehmen auszuscheiden. In diesem Fall muss der Mitarbeiter das mit dem Anbieter der Transfergesellschaft begründete Arbeitsverhältnis unverzüglich kündigen. Er hat Anspruch auf eine Sozialplanabfindung entsprechend den Regelungen dieses Sozialplans.
9. Aufschiebende Bedingung für diese Vereinbarung

Diese Regelung zur Transfergesellschaft (Ziffer II dieses Sozialplans) wird erst wirksam (aufschiebende Bedingung), wenn das Unternehmen mit dem Anbieter bis zum 31.07.2013 eine verbindliche Vereinbarung über Durchführung und Finanzierung der Beschäftigungsgesellschaft erzielt.
10. Für Qualifizierungsmaßnahmen in der BQG stellt das Unternehmen pro Mitarbeiter, der in die BQG wechselt, einen Betrag von EUR 1.500,00 als personenungebundene Pauschale zur Verfügung.
11. Es wird ein Beirat gebildet, der sich aus zwei Personen des Unternehmens, zwei Personen des Gesamtbetriebsrats und zwei Personen des BQG – Anbieters zusammensetzt. Der Beirat tritt regelmäßig einmal im Quartal zusammen und erhält seitens des BQG-Anbieters einen Bericht über dessen Tätigkeit. Im Zuge der Besprechungen werden insbesondere das für Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung gestellte und jeweils bereits verwendete Budget und die Aufteilung für einzelne Maßnahmen besprochen.

12. Mitarbeiter, die in die BQG wechseln, erhalten für die Zeit der Beschäftigung in der BQG einen Urlaubsanspruch in Höhe von 20 Tagen pro Jahr (berechnet auf Basis einer Fünf-Tage-Woche).
13. Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis aufgrund des Programms Jupiter aus betriebsbedingten Gründen beendet wird und die zu den Bedingungen dieses Sozialplans in die BQG wechseln, erhalten, wenn sie die Voraussetzungen für den Bezug des Übergangsgeldes zum Zeitpunkt ihres Eintritts in die BQG erfüllen würden, aber aufgrund des Wechsels in die BQG nicht beanspruchen können, eine pauschale Abgeltung für den Verlust der Zahlung in Höhe von EUR 15.000,00 brutto. Die Parteien sind sich einig, dass mit dieser kollektivrechtlichen Sozialplanregelung der bestehende Anspruch der betreffenden Mitarbeiter auf Zahlung des Übergangsgeldes vollständig abgegolten ist.

C. Abschließende Regelungen

I. Beilegung von Meinungsverschiedenheiten

Kommt es bei der Anwendung dieser Vereinbarung zu Meinungsverschiedenheiten über den Inhalt ihrer Regelungen, werden die Unternehmensleitung und der Gesamtbetriebsrat diese mit dem Ziel einer Einigung klären.

II. Härtefallklausel

Falls in Einzelfällen bei der Umsetzung dieser Vereinbarung besondere Härten auftreten sollten, die durch die vorstehenden Regelungen nicht abgedeckt erscheinen, werden die zuständige Betriebsleitung und der zuständige örtliche Betriebsrat hierüber eine Lösung herbeiführen.

III. Ausschluss von Doppelansprüchen

1. Sofern sich aus anderen Vereinbarungen, insbesondere Vereinbarungen mit den örtlichen Betriebsräten, die die Durchführung des Jupiter Programms und / oder des in dieser Vereinbarung geregelten Personalabbaus betreffen, weitere Ansprüche für die betroffenen Mitarbeiter ergeben, so werden diese weiteren Ansprüche auf die Leistungen aus diesem Interessenausgleich und Sozialplan, insbesondere auf den Anspruch auf Sozialplanabfindung, anspruchsmindernd angerechnet.
2. Der Gesamtbetriebsrat ist, unabhängig von einer sich möglicherweise bereits gem. § 50 Abs. 1 BetrVG ergebenden Zuständigkeit, gemäß § 50 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ausdrücklich von den örtlichen Betriebsräten unter Verzicht auf den Vorbehalt der Entscheidungsbefugnis beauftragt worden, diese Vereinbarung insgesamt (Interessenausgleich und Sozialplan) für die örtlichen Betriebe abzuschließen.

IV. Abschluss der Beratungen

Die vorstehend beschriebenen Maßnahmen des Jupiter Programms können mit beiderseitiger Unterzeichnung dieses Interessenausgleichs durchgeführt werden. Es besteht Übereinstimmung darüber, dass mit den vorstehenden Bestimmungen der Interessenausgleich und Sozialplan gemäß §§ 111, 112 BetrVG abschließend geregelt und das gesetzliche Verfahren abgeschlossen ist.

V. Salvatorische Klausel

Sofern einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein sollten oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Vereinbarung hierdurch nicht berührt. Die unwirksame Regelung ist durch diejenige wirksame Regelung zu ersetzen, die dem von den Parteien mit der ursprünglichen Regelung angestrebten Zweck am nächsten kommt. Sofern diese Vereinbarung unvollständig ist, ist ergänzend diejenige Regelung zu treffen, die bereits bei Abschluss dieser Vereinbarung vereinbart worden wäre, hätte man die Angelegenheit bedacht.

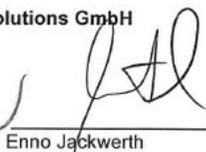
VI. Inkrafttreten des Interessenausgleichs und Sozialplans

Dieser Interessenausgleich und Sozialplan tritt ab dem 21.05.2013 in Kraft. Die Regelungen, vor allem die Regelungen hinsichtlich der Neuausrichtung des Unternehmens und der Abwicklung der angebotenen und fristgerecht unterschriebenen Aufhebungsverträge, gelten bis zum Abschluss dieser Maßnahmen, längstens bis zum 31.12.2015 hinsichtlich der organisatorischen Neuausrichtung.

München, den 07.05.2013

Fujitsu Technology Solutions GmbH


Jürgen Walter


Enno Jackwerth

Gesamtbetriebsrat der

Fujitsu Technology Solutions GmbH


Lothar Kuhn


Paul Riegg