Fahrtkosten

Verlängert sich Dein Weg zur Arbeit, weil Du auf einen anderen Arbeitsplatz im Unternehmen gewechselt bist, dann bekommst Du die zusätzlichen Fahrtkosten erstattet, und zwar für einen Zeitraum von 24 Monaten. Hierzu gilt:

Je zusätzlichem Kilometer -> 1,25 Euro/ Monate

Verlängert sich Dein ▸ **Arbeitsweg** um mindestens 16 Kilometer, erhältst Du zusätzlich eine pauschale Aufwandsentschädigung. Deren Höhe ist nach Entfernung gestaffelt:

Zusätzliche Entfernung	Betrag pro Monat
mindestens 16 bis unter 40 km	150
40 bis unter 60 km	175
60 bis unter 90 km	200
ab 90	225

Für Ausfalltage, also für Tage, an denen Du nicht arbeitest (Urlaub, Krankheit, Freistellung), wird die monatliche Leistung entsprechend gekürzt, und zwar um 1/23 je Ausfalltag. Das gilt auch für Tage, an denen mobil gearbeitet wird.

Freiwilligenprogramm

Wer von Kündigung bedroht ist, kann an dem Freiwilligenprogramm teilnehmen. Dieses Programm gilt für alle, die am 1. Oktober 1960 oder später geboren sind. Für das Freiwilligenprogramm gilt das Prinzip der ▸ **doppelten Freiwilligkeit**, das heißt: Weder Arbeitnehmer noch Arbeitgeber können dazu gezwungen werden.

Das Freiwilligenprogramm kennt drei Varianten des Ausscheidens aus dem Unternehmen:

- Variante 1: Ausscheiden und Wechsel in die ▸ **Transfergesellschaft**,
- Variante 2: Ausscheiden ohne Wechsel in die ▸ **Transfergesellschaft**,
- Variante 3: Ausscheiden nach vorheriger ▸ **Altersteilzeit**.

Günstigkeitsprinzip

Wir haben vereinbart, dass das Günstigkeitsprinzip gilt. Das bedeutet: Gibt es einen anderen, gültigen Sozialplan, der den Betroffenen bessere Konditionen bietet, so gelten diese günstigeren Bedingungen. Das Günstigkeitsprinzip ist für die beiden Bochumer Standorte von Bedeutung. Dort gibt es ältere geltende Sozialpläne, die wir mit dem Unternehmen ausgehandelt haben.

Härtefälle

Sollte bei Betroffenen ein Härtefall vorliegen, können sie sich an eine Härtefallkommission wenden. Diese vierköpfige Kommission ist paritätisch besetzt, also zur Hälfte aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern. Liegt eine besondere Lebensnotlage vor, entscheidet diese Kommission, was zu tun ist.

Höchstgrenze

Die Höhe der Abfindung ist begrenzt. Zum einen gibt es eine absolute Höchstgrenze, zum anderen eine relative. Die relative Höchstgrenze soll verhindern, dass Beschäftigte mehr Abfindung erhalten als ihnen an Geld zustünde, wenn sie andere für sie mögliche Wege gehen würden.