

Inhaltsverzeichnis

Erzwingbarkeit eines Sozialplans.....	1
Zusätzliche Elemente einer Betriebsänderung	1
Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer.....	1
Abfindungen.....	2
Vorüberlegungen	2
Berechnungsformel	3
Weitere Zuschläge	5
Berechnung des Bruttomonatseinkommens.....	5
Betriebliche Altersversorgung.....	5
Vorzeitiges Ausscheiden älterer Arbeitnehmer	5
Andere Leistungen des Betriebes.....	6
Versetzungen.....	6
Leistungen des Arbeitgebers aus dem Sozialplan auf Grund der Versetzung.....	6
Spätere Leistungen bei Arbeitsplatzverlust.....	6
Weiteres.....	7
Keine Reduzierung der Abfindung wegen Kündigungsschutzklage.....	7
Auszahlungsfristen und –modalitäten	7
Bestandschutz für bestehen bleibende Arbeitsplätze	7
Härtefonds	7
Anspruch auf bevorzugte Wiedereinstellung	8
Freistellungen für die Arbeitsplatzsuche, Unterstützung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz	8
Regelungen über Beilegung von Meinungsverschiedenheiten.....	8
Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft bzw. Transfergesellschaft	8

Teilnehmerscript Sozialplan

Seite 1

Erzwingbarkeit eines Sozialplans

Ein Sozialplan ist normalerweise erzwingbar, wenn die Voraussetzungen aus §§ 111 und 112 BetrVG erfüllt sind. Nicht erzwingbar ist ein Sozialplan allerdings dann, wenn die Tatbestandsmerkmale des § 112a BetrVG erfüllt sind:

- Die Betriebsänderung besteht ausschließlich aus Personalabbau und
- es sind die in § 112a genannten Zahlen von Arbeitnehmern betroffen.

Zusätzliche Elemente einer Betriebsänderung

Die Einschränkungen des § 112a gelten nur für den Fall, dass die Betriebsänderung ausschließlich im Personalabbau besteht. Sobald ein weiteres Element einer Betriebsänderung nach § 111 hinzukommt, gelten die Einschränkungen des § 112a nicht.

Hier kommt vor allem eine Änderung der Betriebsanlagen (§ 111 Ziffer 4) oder auch die Einschränkung wesentlicher Betriebsteile (§ 111 Ziffer 1) in Frage.

Es wäre z. B. sinnvoll, zu klären, ob wichtige Maschinen oder Anlagen außer Betrieb gesetzt, stillgelegt oder verkauft werden, oder ob sogar ganze Abteilungen geschlossen werden. Wenn das der Fall ist, besteht die Betriebsänderung eben nicht mehr ausschließlich im geplanten Personalabbau, und dann greifen die Einschränkungen des § 112a nicht mehr.

Voraussetzung wäre aber hier, dass die stillgelegte oder verkaufte Maschine oder Anlage bzw. der geschlossene Bereich wirklich „wesentlich“ für den Betrieb sind. Ob das der Fall ist, müsste man ggf. streitig vor dem Arbeitsgericht klären lassen.

Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer

Bei der genannten Zahl der Arbeitnehmer muss man dreierlei berücksichtigen:

- Auch das Ausscheiden von Arbeitnehmern auf Grund von Aufhebungsverträgen zählt hier mit, wenn dieses Ausscheiden im Zusammenhang mit der Betriebsänderung steht (§ 112a Abs. 1 Satz 3).
- Auch wenn Arbeitnehmer selbst kündigen, und die Eigenkündigung im Zusammenhang mit dem Personalabbau zu sehen ist (z. B. weil der Arbeitgeber dem Betroffenen mitgeteilt hat, dass er früher oder später ohnehin gekündigt wird und sich deshalb lieber gleich etwas neues suchen sollte), werden die entsprechenden Fälle mitgezählt.
- Wenn ein Abbau, auch hinsichtlich der ersten beiden hier genannten Punkte, über mehrere, zeitlich getrennte Stufen, erfolgt, so ist die Gesamtzahl der Betroffenen jedenfalls dann zu berücksichtigen, wenn die Stufen in einem zeitlichen oder inhaltlichen Zusammenhang stehen, z. B. das Ergebnis einer mehr oder minder einheitlichen Planung des Arbeitgebers sind. Ob das der Fall ist, müsste ggf. vor dem Arbeitsgericht geklärt werden.

Wenn man die auf Grund eines Aufhebungsvertrags oder eigener Kündigung ausscheidenden sowie in jüngerer Vergangenheit ausgeschiedenen Arbeitnehmer mitzählt, kann sehr wohl die erforderliche Zahl erreicht oder überschritten werden, um einen Sozialplan erzwingen zu können.

Teilnehmerscript Sozialplan

Seite 2

Abfindungen

Beim Sozialplan wegen eines Personalabbaus geht es natürlich vorrangig um Abfindungen. Hier gibt es erhebliche Spielräume in den Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Empfehlenswert ist, diese Spielräume zu nutzen und kreative Lösungen anzustreben, um die individuellen Nachteile möglichst gerecht auszugleichen.

Vorüberlegungen

Der Zweck der Abfindung besteht im Wesentlichen darin, die wirtschaftlichen Nachteile, die die Betroffenen durch die dann eintretende Arbeitslosigkeit erleiden, zu mindern. Diese Nachteile bestehen vor allem in folgendem:

- Verringeretes Einkommen während der Dauer der Arbeitslosigkeit,
- möglicherweise geringeres Anfangsgehalt in einem späteren Arbeitsverhältnis,
- Minderung der gesetzlichen Altersrente wegen der o. g. Einkommenseinbußen,
- Verlust oder Minderung einer betrieblichen Altersversorgung durch den Wegfall entstandener Ansprüche bei Verfallbarkeit dieser Ansprüche bzw. Wegfall zukünftiger Zuwächse bei Unverfallbarkeit der Ansprüche.

Also sollte vor allem die zu erwartende Dauer der Arbeitslosigkeit bis zum Finden einer neuen (vergleichbaren!) Stelle bei der Ermittlung der Höhe der Abfindung eine wichtige Rolle spielen. Eine Formel, bei der nur die Dauer der Betriebszugehörigkeit und die Höhe des Einkommens maßgeblich sind, wird dem nicht gerecht.

- Jemand, der ein höheres Einkommen hat, ist i. d. R. auch höher qualifiziert. Erfahrungsgemäß finden höher Qualifizierte auch schneller wieder eine neue Stelle. Also braucht jemand mit höheren Einkommen nicht unbedingt eine linear entsprechend höhere Abfindung, um die Dauer der zu erwartenden Arbeitslosigkeit abzufedern. Man kann der Linearität einer Formel, die auf dem Einkommen und einem einfachen Faktor basiert, dadurch verringern, dass man einen gleichen Sockelbetrag für alle Betroffenen – unabhängig von der Höhe des jeweiligen Einkommens – festlegt.
- Das Risiko langer Arbeitslosigkeit ist erfahrungsgemäß höher, je älter der Betroffene ist. Für einen 45jährigen ist es ungleich schwieriger, eine (vergleichbar gut bezahlte) Stelle zu finden als z. B. für einen gleich qualifizierten 30jährigen. Also sollte auch das Lebensalter bei der Ermittlung der Abfindung berücksichtigt werden.
- Andererseits ist jemand, der z. B. 58 oder 60 Jahre alt ist, weniger von der Arbeitslosigkeit bedroht: Er wird zwar mit großer Wahrscheinlichkeit keine Stelle mehr finden, wird sich aber bald vom Arbeitsmarkt in die Altersrente verabschieden.

Eine Begrenzung des jeweiligen Abfindungsanspruchs auf einen Höchstbetrag (also z. B. maximal 50.000 € oder maximal das 15fache des Monatseinkommens o. ä.) ist vom Gesetzgeber nicht vorgesehen (die Beschränkungen des § 10 Kündigungsschutzgesetz gelten für einen Sozialplan nicht!) und auch nicht unbedingt sinnvoll. Besser ist es, eine Formel zu finden, die sich möglichst universell anwenden lässt und den zum Ausgleich des jeweiligen individuellen Nachteils möglichst korrekt ermitteln. Dann sind Begrenzungen nach oben nicht notwendig.

Teilnehmerscript Sozialplan

Seite 3

Auch einer Begrenzung des Gesamtbudgets für den Sozialplan sollte ein Betriebsrat sich möglichst nicht unterwerfen. Es spricht ja nichts dagegen, die Gesamtkosten gelegentlich auszurechnen, aber zunächst einmal geht es um den Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile für die Betroffenen und nicht um die Frage, ob der Arbeitgeber sich den Sozialplan leisten kann. Im übrigen liegt die Beweispflicht dafür, dass ein Sozialplan die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers übersteigt, beim Arbeitgeber. Der Sozialplan soll zwar so angelegt sein, dass der Fortbestand des Unternehmens und vor allem der Bestand der verbleibenden Arbeitsplätze nicht gefährdet werden (§ 112 Abs. 3 BetrVG), es ist jedoch i. d. R. nicht damit zu rechnen, dass ein Sozialplan für z. B. 50 Arbeitnehmer die Existenz des Unternehmens insgesamt gefährdet.

Daneben müssen zusätzlich zur Abfindung auch Fragen der betrieblichen Altersversorgung und verschiedene weitere Fragen in einem Sozialplan berücksichtigt werden.

Berechnungsformel

Es gibt verschiedene Varianten von Berechnungsformeln für die Abfindungen. Die einfachste lautet:

$$\text{Monatseinkommen} * \text{Betriebszugehörigkeit} * \text{Faktor}$$

Diese Form der Berechnung wird aber dem Hauptanliegen bei einem Sozialplan nicht gerecht. Hier geht es ja – anders als bei einem Kündigungsschutzverfahren – darum, die jeweils unterschiedlichen individuellen wirtschaftlichen Nachteile möglichst gerecht auszugleichen. Dabei spielt die Betriebszugehörigkeit eine weniger gewichtige Rolle als z. B. das Alter des Betroffenen, denn ein 45jähriger Arbeitnehmer mit nur fünfjähriger Betriebszugehörigkeit wird wahrscheinlich weniger leicht einen Arbeitsplatz finden als ein 35jähriger Arbeitnehmer mit zehnjähriger Betriebszugehörigkeit.

Ein Sozialplan, der für alle Arbeitnehmer ohne Unterschied eine Abfindung vereinbart, deren Höhe sich nur aus dem Monatseinkommen und der Dauer der Betriebszugehörigkeit errechnet, ist daher nicht zulässig (BAG v. 14.09.1994).

Etwas weiter auf Berücksichtigung des individuellen Risikos der Dauer der Arbeitslosigkeit zielt eine Formel ab, bei der das Lebensalter berücksichtigt wird:

$$\text{Monatseinkommen} * \text{Alter} * \text{Betriebszugehörigkeit} * \text{Faktor}$$

wobei der Faktor zwischen 0,01 und 0,02 liegen sollte.

Auch diese Formel berücksichtigt jedoch nicht den Umstand, dass höher Qualifizierte normalerweise weniger von Arbeitslosigkeit bedroht sind als gering Qualifizierte und deshalb geringere wirtschaftliche Nachteile zu befürchten haben.

Deshalb könnte es sinnvoller sein, einen Sockelbetrag vorzusehen und diesen Sockelbetrag um einen individuell errechneten Betrag zu erhöhen:

$$\text{Sockelbetrag} + \text{Monatseinkommen} * \text{Alter} * \text{Betriebszugehörigkeit} * \text{Faktor}$$

Der Sockelbetrag könnte in der Größenordnung um 5.000 bis 10.000 € liegen (für Teilzeitbeschäftigte würde er sich ggf. anteilig verringern), der Faktor etwa die Größenordnung 0,0075 bis 0,015 betragen.

Damit würden aber immer noch zwei Effekte eintreten, die nicht unbedingt gerecht sind:

- Der wirtschaftliche Nachteil der Arbeitslosigkeit ist bei Personen zwischen ca. 45 und ca. 57 Jahren am größten, weil diese Personen gegenüber jüngeren zum

Teilnehmerscript

Sozialplan

Seite 4

einen eine überdurchschnittlich lange Dauer der Arbeitslosigkeit zu erwarten haben, darüber hinaus in dieser Zeit durch die Arbeitslosigkeit besondere Einbußen hinsichtlich der Beiträge zur gesetzlichen Altersrente eintreten, zum anderen die Wahrscheinlichkeit groß ist, dass sie beim Einkommen bei einer neuen Stelle höhere Einbußen hinnehmen müssen als jüngere Personen. Arbeitnehmer um oder über 60 Jahre werden zwar wahrscheinlich gar keinen Arbeitsplatz mehr finden, haben aber eine insgesamt geringere Dauer der Arbeitslosigkeit zu erwarten und werden voraussichtlich früher in die Altersrente eintreten.

- Die Dauer der Betriebszugehörigkeit sollte als Belohnung für die Treue zum Betrieb zwar berücksichtigt werden, es ist aber nicht einzusehen, warum eine Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren gleich die Höhe der Abfindung gegenüber jemandem, der „nur“ 10 Jahre im Betrieb war, annähernd verdoppeln soll. Der, der 10 Jahre im Betrieb war, war ja wahrscheinlich genau so treu, er hatte nur keine Chance mehr, diese Treue auch über 20 Jahre zu beweisen.

Die Lösung dieser tendenziellen Ungerechtigkeiten besteht hier darin:

- Der Multiplikationsfaktor sollte in Abhängigkeit des Alters (und damit der zu erwartenden Dauer der Arbeitslosigkeit) zuerst steigen und dann (mit Verringerung zur Dauer bis zur gesetzlichen Altersrente) wieder sinken.
- Für die Betriebszugehörigkeit wird ebenfalls ein Faktor eingeführt, der aber weniger gewichtig ist und ab einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit gleich bleibt.

Die Formel würde dann lauten:

$$\text{Sockelbetrag} + \text{Monatseinkommen} * \text{Betriebszugehörigkeitsfaktor} * \text{Altersfaktor}$$

Diese Berechnungsformel ist zwar erheblich komplizierter als die häufig gebräuchliche am Anfang dieses Kapitels genannte, bei der nur die Betriebszugehörigkeit zugrunde gelegt wird. Andererseits geht es ja hier nicht um eine Verhandlung nach dem Kündigungsschutzgesetz, sondern darum, die wirtschaftlichen Nachteile, die die Betroffenen haben, möglichst gerecht und unter Berücksichtigung der individuellen Risiken der Arbeitslosigkeit auszugleichen. Und dabei ist der Ansatz ein anderer als bei einem Kündigungsschutzverfahren.

Man muss natürlich beachten, dass bei dieser Konstruktion möglichst niemand schlechter gestellt wird, als er bei einer vor dem Arbeitsgericht oder frei ausgehandelten Abfindung bei einer betrieblich bedingten Einzelkündigung stehen würde – was bei der zuletzt beschriebenen Formel gerade bei älteren Arbeitnehmern leicht geschehen kann. Man könnte dem z. B. begegnen, indem man festlegt, dass die Abfindung jedenfalls nicht geringer sein darf, als die Formel

$$\text{Monatseinkommen} * \text{Betriebszugehörigkeit} * 0,4$$

errechnen würde – wobei auch der Faktor 0,4 variieren kann.

Zu beachten ist in dem Zusammenhang allerdings auch, dass es zulässig ist, älteren Arbeitnehmer, die bereits eine große Nähe zur gesetzlichen Altersrente erreicht haben, eine vergleichsweise geringere Abfindung zu zahlen. Dann allerdings müssen u. U. monatliche Ausgleichszahlungen zur Aufstockung des Arbeitslosengeldes geleistet werden (BAG v. 14.02.1984). Im Prinzip läuft dies auf eine Vorruhestandsregelung hinaus.

Teilnehmerscript Sozialplan

Seite 5

Weitere Zuschläge

Es könnte sinnvoll sein, für jedes unterhaltsberechtigten Kind einen Zuschlag zur Abfindung zu zahlen. Dieser Zuschlag kann sich in der Größenordnung um ca. 3.000 bis 6.000 € bewegen. Begründung: Zum einen ist die Möglichkeit, den eigenen Lebensstandard zu senken und damit auf das verringerte Einkommen zu reagieren, geringer, wenn man Kinder zu versorgen hat, zum anderen verringern Kinder meistens die Mobilität bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz.

Schwerbehinderte sollten evtl. ebenfalls einen Zuschlag erhalten, dessen Größenordnung sinnvollerweise nicht unter 10.000 € liegen sollte, weil Schwerbehinderte erfahrungsgemäß besondere Schwierigkeiten haben, einen adäquaten und vergleichbar bezahlten Arbeitsplatz in der gleichen Region zu finden.

Berechnung des Bruttomonatseinkommens

Im Sozialplan sollte eine eindeutige Definition für die Berechnung des Bruttomonatseinkommens in den Sozialplan aufgenommen werden, etwa:

Das Bruttomonatseinkommen errechnet sich aus 1/12 des effektiven Bruttoeinkommens der zum Zeitpunkt des Ausscheidens letzten 12 voll abgerechneten Monate.

Der Fall, dass ein Arbeitnehmer weniger als 12 Monate beschäftigt war, wird hier nicht berücksichtigt. Sollte dies vorkommen, muss man eine entsprechende Regelung finden (etwa der Durchschnitt der insgesamt voll abgerechneten Monate der Beschäftigung).

Betriebliche Altersversorgung

Es muss auch beachtet werden, dass Anwartschaften auf die betriebliche Altersversorgung entweder abgegolten werden müssen (wenn sie noch verfallbar sind) bzw. gesichert werden müssen (wenn sie unverfallbar geworden sind).

Verluste bei verfallbaren Anwartschaften auf Altersversorgung dürfen durch eine pauschale Summe abgegolten werden (BAG v. 27.10.1987). Über deren Höhe bzw. eine Formel für ihre Ermittlung muss verhandelt werden.

Zum Zeitpunkt des Ausscheidens erworbene unverfallbare Anwartschaften werden nicht abgegolten, sondern bleiben bestehen. Diese Anwartschaften wachsen jedoch nicht mit den Anwartschaften der weiterhin Beschäftigten mit, so dass hier ein Nachteil für die Betroffenen entsteht. Der wird aber durch die Abfindung mit abgegolten. Evt. könnte man hier aber einen Zuschlag zur Abfindung verhandeln.

Wenn die betriebliche Altersversorgung durch einen externen Leistungsträger erbracht wird (z. B. Direktversicherung oder Pensionskasse), überträgt der Arbeitgeber die Anwartschaften, Ansprüche bzw. Verträge auf die Arbeitnehmer und verpflichtet sich, darauf zu verzichten, irgendwelche Ansprüche geltend zu machen oder Leistungen in Anspruch zu nehmen.

Vorzeitiges Ausscheiden älterer Arbeitnehmer

Sollte dies vorgesehen sein, muss man zwischen einem Vorruhestandsmodell mit monatlichen Überbrückungszahlung, evtl. verbunden mit einer entsprechend gekürzten Abfindung

Teilnehmerscript Sozialplan

Seite 6

und einer vorzeitigen Pensionierung mit einer entsprechend höheren Abfindung unterscheiden. Die gesetzlichen Vorschriften und Berechnungsverfahren hierzu sind recht kompliziert.

Andere Leistungen des Betriebes

Hier geht es um die Frage nach ggf. zu leistenden Sonderzahlungen des Arbeitgebers wie Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld oder Jahressonderzahlungen. Es empfiehlt sich, in den Sozialplan die Regelung mit aufzunehmen, dass die für das Jahr des Ausscheidens gültigen Sonderzahlungen in voller Höhe geleistet werden. Wenn der Arbeitgeber darauf verweist, dass es dazu tarifvertragliche Regelungen gibt, so kann man dem damit entgegen, dass ein Sozialplan nicht an tarifliche Regelungen gebunden ist, sondern davon abweichen kann.

Wenn es weitere Sonderleistungen des Arbeitgebers gibt (z. B. für Jubiläen, verbilligten Einkauf, Arbeitgeber-Darlehen etc.), sollte man die im Sozialplan berücksichtigen.

Versetzungen

Auch wenn der Arbeitgeber plant, im Rahmen des Personalabbaus die Anzahl der Arbeitnehmer auch durch Versetzungen in andere Betriebe zu reduzieren, zählen diese Arbeitnehmer zu den Begünstigten im Sozialplan.

Leistungen des Arbeitgebers aus dem Sozialplan auf Grund der Versetzung

Hier werden zwar keine Abfindungen fällig, aber der finanzielle Ausgleich von Nachteilen, die durch die Versetzung entstehen, ist auch hier sinnvoll und sollte durch entsprechende Regelungen in der Vereinbarung über den Sozialplan vorgesehen werden, z. B. hinsichtlich:

- Fahrtkostenerstattung,
- Erstattung der Kosten für Wochenendheimfahrten,
- Erstattung der Kosten für die Wohnungssuche (Maklergebühren etc.),
- Erstattung der Umzugskosten,
- ggf. Erstattung von Kosten für die doppelte Haushaltsführung (weil z. B. die Familie am alten Wohnort bleiben muss),
- Besitzstandswahrung hinsichtlich der bisherigen Bezüge etc.

Spätere Leistungen bei Arbeitsplatzverlust

Arbeitnehmer, die, um eine Entlassung zu vermeiden, versetzt werden, sollten dann in den Genuss des Sozialplans kommen, wenn sie innerhalb einer bestimmten Frist ihren neuen Arbeitsplatz, an den sie versetzt werden, verlieren. Hier kann man eine Einschränkung hinsichtlich der Frist (z. B. zwei Jahre) und hinsichtlich des Grundes für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb dieser Frist (z. B. nur bei betriebsbedingter Kündigung oder Aufhebungsvertrag) machen.

Teilnehmerscript Sozialplan

Seite 7

Weiteres

Neben den materiellen Regelungen über die Höhe der Abfindung und die ggf. notwendige Abfindung bei der betrieblichen Altersversorgung sind noch einige weitere Regelungen zu berücksichtigen bzw. möglich.

Keine Reduzierung der Abfindung wegen Kündigungsschutzklage

Unzulässig ist es, wenn der Arbeitgeber individuelle Kündigungsschutzklagen einzelner betroffener Arbeitnehmer dadurch bestraft, dass er ihnen den Anspruch aus dem Sozialplan verwehrt. Solch eine Regelung darf nicht in den Sozialplan aufgenommen werden. Ebenso ist es nicht zulässig, den Betroffenen im Sozialplan zu verbieten, individuelle Kündigungsschutzklagen einzureichen.

Andererseits ergibt sich aus der Natur einer Kündigungsschutzklage, dass der Anspruch des klagenden Arbeitnehmers aus dem Sozialplan so lange ruht, bis über die Kündigungsschutzklage rechtswirksam entschieden wurde.

Entsprechende Regelungen sind im Sozialplan nicht erforderlich, weil dies der geltenden Rechtsprechung entspricht.

Auszahlungsfristen und –modalitäten

In der Vereinbarung über den Sozialplan sollte geregelt sein, wann die jeweils zu zahlenden Beträge fällig sind. Vernünftig ist, hier zu bestimmen, dass die Zahlungen auf Grund des Sozialplans mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig sind und gemeinsam mit dem letzten Lohn/Gehalt zum üblichen Termin ausgezahlt werden.

Sollte der Arbeitgeber darauf bestehen, dass der Arbeitnehmer den Erhalt der Zahlung bestätigt und dabei erklärt, dass er auf weitere Ansprüche gegenüber der Firma verzichtet und mit der Zahlung der Abfindung alle Ansprüche gegenüber der Firma abgegolten sind, dann sollte die Formulierung dieser „Ausgleichsquittung“ Bestandteil der Vereinbarung über den Sozialplan werden, damit der Arbeitgeber die Betroffenen dabei nicht benachteiligen kann.

Bestandschutz für bestehen bleibende Arbeitsplätze

Um zu verhindern, dass der Arbeitgeber fortan womöglich jedes Jahr auf die Idee kommt, dass sich die wirtschaftliche Situation verschlechtert habe, und deshalb ein weiterer Personalabbau notwendig sei, empfiehlt es sich, eine Vereinbarung abzuschließen, die den Arbeitgeber verpflichtet, die bestehenden Arbeitsplätze für eine gewisse Mindestzeit zu garantieren.

Dies solle in einer separaten Vereinbarung geregelt werden, weil das mit dem Sozialplan selbst ja nichts zu tun hat. Wichtig ist dabei, darauf zu achten, dass diese Vereinbarung in Form und Inhalt eine Betriebsvereinbarung ist, und dass eine Mindestlaufzeit fest vereinbart ist, damit der Arbeitgeber sie nicht mit der gesetzlichen Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen und damit wirkungslos machen kann.

Härtefonds

Für besondere Härtefälle kann man einen Härtefonds einrichten (z. B. in Höhe von 4 % des Gesamtbetrages oder in Höhe von 1.000 € pro Betroffenen), der zusätzlich zum Sozialplan

Teilnehmerscript Sozialplan

Seite 8

bereitsteht. Innerhalb einer Frist von z. B. fünf Jahren nach in Kraft treten des Sozialplans kann jeder Betroffene den zu begründenden Antrag stellen, aus diesem Härtefonds Leistungen zu erhalten. Über die Gewährung von Leistungen und deren Höhe entscheidet eine Kommission, die mit jeweils zwei Betriebsratsmitgliedern und zwei vom Arbeitgeber beauftragten Personen besetzt ist.

Anspruch auf bevorzugte Wiedereinstellung

Für den Fall, dass später wieder Arbeitskräfte eingestellt werden sollen, kann man in der Vereinbarung über den Sozialplan eine Regelung vorsehen, dass die entlassenen Beschäftigten dann benachrichtigt und, falls sie sich interessiert zeigen, bevorzugt eingestellt werden müssen.

Freistellungen für die Arbeitsplatzsuche, Unterstützung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz

Es kann eine Regelung aufgenommen werden, die beinhaltet, dass ein betroffener Arbeitnehmer einen Anspruch darauf hat, bezahlte freie Tage während der letzten Beschäftigungsmonate zu nehmen, um sich bei anderen Arbeitgebern zu bewerben.

Eine Verkürzung von Kündigungsfristen zu Gunsten des Arbeitnehmers könnte sinnvoll sein, wenn der Arbeitnehmer kurzfristig eine neue Stelle findet. Ob man in dem Fall eine Reduzierung der Abfindung vereinbaren sollte, ist fragwürdig, wäre aber möglich, weil der Arbeitnehmer ja wenigstens keine finanziellen Nachteile wegen einer Arbeitslosigkeit hat. Andererseits hat er ein erhöhtes Risiko, weil es ja sein kann, dass er die neue Stelle auch schnell wieder verliert.

Regelungen über Beilegung von Meinungsverschiedenheiten

In die Vereinbarung über den Sozialplan sollte auch aufgenommen werden, wie bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und Anwendung der Vereinbarung verfahren wird. Eine Einigungsstelle ist wohl das am besten geeignete Instrument, aber leider nicht erzwingbar.

Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft bzw. Transfergesellschaft

Zum Schluss sei noch darauf verwiesen, dass eine sinnvolle Lösung natürlich die Gründung einer Beschäftigungs- und Qualifizierungs- bzw. Transfergesellschaft sein kann. Solch eine Auffanggesellschaft zeichnet sich dadurch aus, dass sie üblicherweise befristet besteht und ihr Sinn darin besteht, die Arbeitnehmer zu qualifizieren und bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz so weit wie möglich zu unterstützen. Sollten Arbeitnehmer am Ende der Frist noch keinen neuen Arbeitsplatz gefunden haben, erhalten sie dann die vereinbarte Abfindung.

Wichtig ist, aus Gründen der steuerlichen Behandlung, zu vereinbaren, dass Abfindungen erst nach Ausscheiden aus der Auffanggesellschaft gezahlt werden, weil sie sonst in voller Höhe versteuert werden müssten.