

Sozialplan

1. Wann ist es im Arbeitsbetrieb geboten, einen Sozialplan aufzustellen?

Wenn ein Arbeitsbetrieb in eine wirtschaftliche Krise kommt, wenn eine seiner Abteilungen aufgelöst werden soll, oder wenn wesentliche Strukturveränderungen geplant sind, die z. B. zu Entlassungen führen können, ist es geraten, einen Sozialplan aufzustellen, der eine Schutzfunktion für die Arbeitnehmer darstellt.

2. Wo stehen die arbeitsrechtlichen Grundlagen für das Aufstellen eines Sozialplanes?

Das Betriebsverfassungsgesetz enthält die rechtliche Grundlage für das Aufstellen eines Sozialplanes.

3. Welchen Inhalt hat ein Sozialplan im Arbeitsbetrieb?

Im Sozialplan sind die Betriebsvereinbarungen zwischen Betriebsführung und Arbeitnehmerschaft (Betriebsrat) festgelegt, die den wirtschaftlichen Schaden für die Arbeitnehmer bei Entlassungen, örtlichen Verlegungen oder Funktionsänderungen möglichst gering halten.

4. Welche Ziele verfolgt der Betriebsrat mit der Forderung, einen Sozialplan aufzustellen?

Die Zielsetzung richtet sich nach der Krisenlage oder den Strukturveränderungen, die den Arbeitseinsatz der Arbeitnehmer tangieren. Im einzelnen können die Forderungen lauten:

- a) die Übernahme der Arbeitnehmer an anderen Arbeitsplätzen im Betrieb,
- b) Umschulung der Arbeitnehmer für andere Funktionen,
- c) finanzielle Abfindungen bei Entlassungen,
- d) Zuschusszahlung bei Standortwechsel des Betriebes für erhöhte Fahrtkosten,

e) Zuschuss für Umzugskosten bei Verlegung des Arbeitsplatzes oder für erhöhte Mietzahlung am neuen Wohnort.

5. Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um die Aufstellung eines Sozialplanes zu fordern?

Voraussetzung für das Aufstellen eines Sozialplanes ist, dass ein Betriebsrat besteht und dass mindestens 5 Prozent der Arbeitnehmer von den negativen Maßnahmen betroffen sind.

6. Wie werden Schwierigkeiten bei der Aufstellung eines Sozialplanes geregelt?

Wenn es bei schwierigen Verhandlungen nicht zu einer Einigung kommt, wird eine Einigungsstelle angesprochen, z. B. das Landesarbeitsgericht; letztlich entscheidet dann ein Arbeitsgericht.

7. Ist der einzelne Arbeitnehmer an Vereinbarungen im Sozialplan gebunden?

Der einzelne Arbeitnehmer kann nur über den Betriebsrat sein Anliegen einbringen. Von dieser Seite können spezifische Fakten wie Sozialsituation, Familienstand, Alter, Betriebszugehörigkeit, in generelle Hilfsleistungen umgesetzt werden.

8. Kann der einzelne Arbeitnehmer gegen die Betriebsvereinbarungen im Rahmen eines Sozialplanes Einspruch erheben?

Wenn ein Arbeitnehmer der Meinung ist, dass sein persönliches Anliegen im Sozialplan zu wenig gewürdigt wurde, dann kann er als Einzelperson mit der Betriebsführung über bessere Bedingungen verhandeln und unter Umständen beim Arbeitsgericht Einspruch erheben. Zieht er dort den Kürzeren, dann gilt für ihn der Sozialplan. □