

# Workshop Der Sozialplan

27.2.2012

Mag. Andrea Komar, Mag. Helga Hons  
GPA-djp Bundesrechtsabteilung

# Was wir heute machen

- **Rechtliche Grundlagen zum Sozialplan**  
**Grundsätzliches zu den Aufgaben des BR**  
**Betriebsvereinbarung**  
**Frühwarnsystem**
- **Praktische Tipps zur Durchsetzung**  
**Aufbau Sozialplan**  
**Unterstützer des BR**
- **Wenn es nicht mehr anders geht:**  
**Die Schlichtungsstelle**  
**Aktionen**

- **Inhalte des Sozialplans**
- **Alternativen zur Kündigung wie z.B. Versetzung, Altersteilzeit, Bildungskarenz**
- **Arbeitsstiftung**
- **Versteuerung**
  
- **Immer wieder die Rolle des BR**
- **Und viel reden.....**  
**(!..! Beinhaltet Tipps, ?..? macht auf Stolpersteine aufmerksam)**

- **Rechtliche Grundlagen zum Sozialplan**

**Das ArbVG kennt den Begriff Sozialplan nicht!**

**Der Sozialplan ist eine Betriebsvereinbarung gem. § 97 Abs. 1 Z 4 ArbVG iVm § 109 ArbVG**

- **Grundsätzliches zu den Aufgaben des BR**

# Was ist mit Betriebsrat gemeint?

- **Der Betriebsrat ist ein Kollegialorgan, das durch den Vorsitzenden nach außen vertreten wird.  
(Betriebsratskörperschaft)**
- **Unter Betriebsrat versteht man oft auch das Betriebsratsmitglied  
(Betriebsratsmandat)**

# Rechte des einzelnen Arbeitnehmers

- **§ 37 (2) Arbeitnehmer können Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen beim**
  - **Betriebsrat**
  - **bei jedem seiner Mitglieder**
  - **beim Betriebsinhaber vorbringen**

# Grundsätze der Interessenvertretung

- **§ 39 ArbVG**  
**Ziel der Bestimmungen über die Betriebsverfassung und deren Anwendung ist die Herbeiführung eines Interessenausgleichs zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebes**

# Grundsätze der Interessenvertretung

- **Die Tätigkeit ist tunlichst ohne Störung des Betriebs zu vollziehen**
- **BR sind nicht befugt, in die Führung und den Gang des Betriebes durch selbständige Anordnungen einzugreifen**
- **Recht darauf, zur Beratung die zuständige freiwillige Berufsvereinigung beizuziehen**  
**Recht auf Zugang zum Betrieb nach Unterrichtung des Betriebsinhabers**

# Betriebsvereinbarungen

sind **schriftliche Vereinbarungen** zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat (Betriebsausschuss, Zentralbetriebsrat oder Konzernvertretung), die in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung **durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten** ist (§ 29 ArbVG).

- **Kompetenzabgrenzung (§ 113 ArbVG)**
- **Kompetenzübertragung (§ 114 ArbVG)**

# Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen müssen **kundgemacht** werden – sie sind entweder im Betrieb aufzulegen oder an sichtbarer, für alle AN zugänglicher Stelle anzuschlagen (§ 30 Abs 1 ArbVG).

Außerdem sind Betriebsvereinbarungen vom Betriebsinhaber den zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der AG und AN zu übermitteln (**Hinterlegung**).

# Rechtswirkungen

**Man unterscheidet**

- **den schuldrechtlichen Teil und**
- **den normativen Teil**

**einer Betriebsvereinbarung.**

**Der schuldrechtliche Teil wird ausgelegt wie ein Vertrag**

**Der normative Teil wird ausgelegt wie ein Gesetz**

# Geltung

- Der Betriebsrat kann Betriebsvereinbarungen nur für von ihm vertretene aktive AN abschließen bzw. abändern.
- Der **Geltungsbereich** ist in der BV festzulegen (für alle AN oder für bestimmte AN-Gruppen).
- Auch die **Geltungsdauer** ist in der BV festzulegen. § 30 Abs 2 ArbVG regelt, dass eine BV mangels anderer Vereinbarung mit dem Tag wirksam wird, der dem Tag der Unterzeichnung folgt.

Wie eine BV aufgelöst bzw. abgeändert werden kann, bestimmt sich nach deren Art.

- **Sozialplan ist erzwingbare BV** (§ 97 Abs 1 Z 1 bis 6 a ArbVG)

# Wirkung

- **Normwirkung:** Die BV wirkt unmittelbar verbindlich für alle von ihr erfassten Arbeitsverhältnisse.
- **Unabdingbarkeit:** Inhalte der BV können mit Einzelvertrag weder verschlechtert noch gänzlich aufgehoben werden (**Günstigkeitsprinzip:** In Einzelverträgen können allerdings für die AN günstigere Regelungen als jene, die in der BV enthalten sind, getroffen werden).

# Erzwingbare BV

## § 97 Abs 1 Z 1 bis 6 a ArbVG:

**Existiert keine BV, können die Inhalte auch durch Einzelvertrag oder Weisung geregelt werden.**

**Kommt eine Einigung über den Abschluss, die Änderung oder die Aufhebung einer BV nicht zustande, so entscheidet über Antrag einer der Parteien die Schlichtungsstelle.**

**Eine Kündigung ist nicht zulässig.**

# § 97 (1) Z 4 ArbVG

**Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 29 können in folgenden Angelegenheiten abgeschlossen werden:**

**Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen einer Betriebsänderung im Sinne des § 109 Abs. 1 Z 1 bis 6, sofern diese wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich bringt;**

# § 109 (1) Z 1-6 ArbVG

**Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat von geplanten Betriebsänderungen zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu informieren, die es dem Betriebsrat ermöglichen, die möglichen Auswirkungen der geplanten Maßnahme eingehend zu bewerten und eine Stellungnahme zu der geplanten Maßnahme abzugeben; auf Verlangen des Betriebsrates hat der Betriebsinhaber mit ihm eine Beratung über deren Gestaltung durchzuführen. Als Betriebsänderungen gelten insbesondere**

- **1. die Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;**
- **1a. die Auflösung von Arbeitsverhältnissen, die eine Meldepflicht nach § 45a Abs. 1 Z 1 bis 3 Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, in der jeweils geltenden Fassung, auslöst,**
- **2. die Verlegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen**
- **3. der Zusammenschluß mit anderen Betrieben;**
- **4. Änderungen des Betriebszwecks, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation sowie der Filialorganisation;**
- **5. die Einführung neuer Arbeitsmethoden;**
- **6. die Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung;**

# Betriebsänderungen

Die **Information** im Fall einer Betriebsänderung iZm § 45 a AMFG hat zu umfassen:

- Gründe für die Maßnahme;
- Zahl und Verwendung der betroffenen ANInnen, deren Qualifikation und Beschäftigungsdauer sowie die Kriterien für die Auswahl dieser ANInnen;
- Zahl und Verwendung der regelmäßig beschäftigten ANInnen;
- Zeitraum, in dem die Maßnahme verwirklicht werden soll;
- Allfällige Begleitmaßnahmen zur Vermeidung nachteiliger Folgen für die betroffenen ANInnen;

# Betriebsänderungen

Der Betriebsrat kann **Vorschläge** zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung von für die ANInnen nachteiligen Folgen erstatten.

Bringt eine Betriebsänderung **wesentliche Nachteile** für alle oder erhebliche Teile der ArbeitnehmerInnenschaft mit sich, so können in Betrieben, in denen dauernd **mindestens 20 ANInnen** beschäftigt sind, Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen durch **Betriebsvereinbarung** geregelt werden („**Sozialplan**“ – **erzwingbare BV** gemäß § 97 Abs 1 Z 4 ArbVG).

# Was tun in Betrieben unter 20 Beschäftigte?

- **Ausverhandeln einer freien BV, die allerdings nicht erzwingbar ist**
- **Möglichkeiten des BR ausnützen  
BVs, Einzelgespräche,  
Kündigungsanfechtungen.....**

# Frühwarnsystem § 45 a AMFG

## **AMS:**

**Möglichkeit, durch Einsatz von Förderungen  
und besondere Beratung Kündigungen zu  
vermeiden**

## **Betriebsrat/ Betriebsrätin:**

**Verhandlungen führen, Alternativen  
aufzeigen,  
Sozialplanverhandlungen**

# Anzeige an das AMS

**In Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten verpflichtend einzuhalten, wenn beabsichtigt ist, die Arbeitsverhältnisse**

- **von mindestens fünf ArbeitnehmerInnen in Betrieben mit mehr als 20 und weniger als 100 Beschäftigten oder**
- **von mindestens 5 Prozent der ArbeitnehmerInnen in Betrieben mit 100 bis 600 Beschäftigten oder**
- **von mindestens 30 ArbeitnehmerInnen in Betrieben mit mehr als 600 Beschäftigten oder**
- **von mindestens 5 ArbeitnehmerInnen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, ausgenommen in Saisonbetrieben, aufzulösen.**

# Anzeige an das AMS

**Mindestens 30 Tage vor Ausspruch der Kündigungen an die regionale Geschäftsstelle des AMS:**

- **Angaben über die Auflösungsgründe,**
- **Zeitraum, Zahl und Verwendung der regelmäßig beschäftigten ArbeitnehmerInnen,**
- **Zahl und Verwendung der von der Auflösung voraussichtlich Betroffenen,**
- **Alter, Geschlecht, Qualifikationen und Beschäftigungsdauer der Betroffenen,**
- **weitere für die Auswahl der Betroffenen maßgeblichen Kriterien**
- **sowie die flankierenden sozialen Maßnahmen.**

**Nicht genannt werden die Namen der betroffenen Beschäftigten.**

**Die Verpflichtung zur Anzeige besteht auch bei Insolvenz.**

# 30 Tages Zeitraum

**Es gibt beim Frühwarnsystem zwei 30-Tage- Zeiträume:**

- **die Zeit von 30 Tagen zwischen Verständigung des AMS und Ausspruch der Kündigungen Zeitraum kann verkürzt werden, wenn Gefährdung der verbleibenden Arbeitsplätze oder Sozialplan**
- **der Zeitraum von 30 Tagen, innerhalb dem die beabsichtigten Kündigungen ausgesprochen werden.**

# Rolle des Betriebsrates

- **Unterschrift auf der Anzeige als Bestätigung gegenüber AMS, dass BR informiert und konsultiert (ist keine Zustimmung nach § 105 ArbVG)**
- **Durchschrift der Anzeige an den BR**
- **Gespräche mit GF über die einzelnen Beschäftigten auf der Liste**
- **Hinterfragen, Verhandeln, Sozialplan verlangen**
- **Tipp: bei mehreren Kündigungen und DG-einvernehmlichen Lösungen 30 Tage zurückrechnen, vielleicht wurde Anzahl überschritten und Kündigungen sind rechtsunwirksam**

# Rolle des Betriebsrates

- **Informationen einholen**
- **Sozialplan verlangen**
- **GPA-djp als Unterstützung beiziehen**
- **Alternativen zu Kündigungen erarbeiten**
- **Kontakt mit AMS, Bundessozialamt wegen Förderungen aufnehmen**
- **Ansprechpartner für die Beschäftigten sein, für Sorgen, Wünsche, Begehrungsneurosen....**
- **Schutz für die Sozial Schwachen**
- **Verhandeln, verhandeln, verhandeln**
- **Öffentlichkeitsarbeit und Aktionen**
- **Und wie sonst auch: Grabstein, Beschwerdestelle, Supervisor, da sein, .....**

- **Praktische Tipps zur Durchsetzung**

# Informationen einholen

- **AnsprechpartnerIn ist der/die betreuende Regionalsekretär**
- **Unterstützung bietet die jeweilige AK mit der Bilanzanalyse**
- **Kontakt aufnehmen mit Stiftungsorganisationen**
- **Firmenbuchauszug und letzte verfügbare Bilanz ausheben**
- **Informelle Kanäle nutzen**
- **googlen**

# Aufbau Sozialplan (Vorschlag)

- **Sozialplan wird für den Betrieb abgeschlossen**
- **Geltungsbereich, Geltungsdauer**
- **Maßnahmen für den Erhalt von Arbeitsplätzen (z.B. Versetzung, Altersteilzeit, Bildungskarenz zum Durchtauchen ...)**
- **Maßnahmen zur Abfederung finanzieller Härten durch den Verlust des Arbeitsplatzes**

# Kopf

**Betriebsvereinbarung  
gemäß § 97 Abs. 1 Z4 ArbVG  
über Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder  
Milderung  
der Folgen einer Betriebsänderung (Sozialplan)  
Zwischen dem Betriebsrat der Firma  
....., vertreten durch den/die  
Vorsitzende/n und der Firma .....,  
vertreten durch ..... wird Folgendes  
vereinbart:**

**?? Wer hat die Kompetenz zum Abschluss des  
Sozialplans??**

# Geltungsbereich

**Die nachfolgenden Bestimmungen gelten für alle Arbeitnehmer im Betrieb ....., welche in einem aufrechten Dienstverhältnis stehen und durch den Betriebsrat vertreten werden.**

**Ausgenommen vom Geltungsbereich sind Arbeitnehmer, mit einem befristeten Dienstverhältnis bis zum Ende der Befristung, deren Dienstverhältnis durch unberechtigten Austritt oder gerechtfertigte Entlassung gelöst wird, die die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme einer gesetzlichen Pension erfüllen, die von einem Überlasser an das Unternehmen verliehen sind oder deren Dienstverhältnis gemäß AVRAG auf ein anderes Unternehmen übergeht.**

**Selbstverständlich gilt bei allen personenbezogenen Bezeichnungen die gewählte Form jeweils für beide Geschlechter.**

**! Immer den Geltungsbereich genau definieren und niemanden vergessen z.B. Karenzurlauber Innen, Präsenzdienenner.....!**

# Gegenstand

**Der Sozialplan dient gemäß § 109 ArbVG der Verhinderung, Beseitigung oder Milderung wirtschaftlicher Nachteile für Arbeitnehmer des Betriebes ..... aus Anlass der bevorstehenden Betriebsänderung:**

.....

**! Oft wird auch anstelle des Gegenstandes eine Präambel formuliert, in der die Betriebsänderung festgehalten ist!**

# Versetzung im Unternehmen

**Vor jeder Kündigung durch den Arbeitgeber ist zu prüfen, ob der Arbeitnehmer eine Versetzung auf einen anderen gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatz innerhalb des Unternehmens angeboten werden kann. Bei einer Versetzung erfolgt keine Entgeltminderung. Bei vertragswidrigen Versetzungen ist die Zustimmung des Arbeitnehmers zur Versetzung erforderlich.**

**Der erfolglose Versuch, einen entsprechenden Ersatzarbeitsplatz zu finden, ist dem Arbeitnehmer beziehungsweise dem Betriebsrat gegenüber glaubhaft zu machen. Schlägt der Arbeitnehmer eine zumutbare Versetzung gemäß § 101 ArbVG aus, kommen die Vergünstigungen des Sozialplans für ihn nicht zur Anwendung.**

**! Manche Sozialpläne beinhalten auch Regelungen darüber, dass man sich den Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb für eine gewisse Zeit anschauen kann, wenn nicht entspricht, halber Sozialplan!**

**? Einer verschlechternden Versetzung muss der BR ausdrücklich zustimmen, sonst ist sie rechtsunwirksam?**

# Beendigung des Dienstverhältnisses

- **Alle Arbeitnehmer haben Anspruch darauf, dass ihnen bis spätestens ..... eine einvernehmliche Auflösung angeboten wird.**
- **Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber ist dem Arbeitnehmer durch diesen möglichst frühzeitig - sobald er auf einer inoffiziellen Kündigungsliste aufscheint - über das voraussichtliche Ende des Arbeitsverhältnisses zu informieren.**
- **Während der Kündigungsfrist - bei Kündigung durch den Arbeitgeber als auch bei einvernehmlicher Lösung des Arbeitsverhältnisses - wird der Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung freigestellt und kann auch sofort, unter Verzicht auf die Einhaltung des Konkurrenzverbotes, ein neues Arbeitsverhältnis in einem anderen Unternehmen beginnen.**
- **Zur Konsumation von Urlaub während der Kündigungsfrist ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet.**

- **Der Arbeitnehmer kann das Dienstverhältnis selbst unter Wahrung einer Kündigungsfrist von 4 Wochen zu jedem Arbeitstag der Woche kündigen. In diesem Fall stehen ihm jene gesetzlichen, kollektivvertraglichen und vertraglichen Ansprüche zu, die bei Dienstgeberkündigung zu bezahlen gewesen wären. Darüber hinaus gebühren alle zusätzlichen Ansprüche aus diesen Sozialplan mit Ausnahme des Punkt 9.**

- **Sobald eine Reduktion des Mitarbeiterstands um ..... erreicht wurde, verzichtet der Arbeitgeber für 2 Jahre auf Kündigungen aus dem Grund der Betriebsänderung ..... Der Arbeitgeber hat daher in diesem Zeitraum alle Kündigungen schriftlich dem Betriebsrat und dem Betroffenen gegenüber zu begründen, sonst ist die Kündigung rechtsunwirksam.**

# Härteausgleich

- **Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse im Zusammenhang mit der Betriebsänderung endet, wird - neben den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Ansprüchen - zur Überbrückung der dadurch verursachten sozialen und wirtschaftlichen Nachteile folgender Härteausgleich gewährt:**

- **Freiwillige Abfertigung**
- **Jubiläumsgelder**
- **Bonus (für die Arbeit bei der Schließung)**

# Bestandgeschützte Dienstverhältnisse

- **Betriebsratsmitglieder**
- **Begünstigte Behinderte**
- **Lehrlinge**
- **Elternkarenz**
- **Bestandschutz nach dem APStG**

# Regelungen für den Todesfall

- **Stirbt der Arbeitnehmer, so sind die Ansprüche aus diesem Sozialplan, sowie die gesetzliche Abfertigung nach § 23 Abs. 1 AngG voll und unbeschränkt vererblich.**

# Wiedereinstellung

- **Der Betriebsinhaber kann einzelnen Mitarbeitern anbieten nach Beendigung des Dienstverhältnisses ein neues zu begründen, sobald ..... Auf die Ansprüche aus dem Sozialplan hat dies nur eine Auswirkung, wenn das Dienstverhältnis innerhalb eines Jahres nach Beendigung Neubegründet wird. In diesem Fall ist die Hälfte der Sozialplanleistungen zu retournieren. Diese werden nur fällig, wenn das neue Dienstverhältnis länger als ein Jahr dauert.**
- **!Vereinbaren, dass die Vordienstzeiten für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche mit Ausnahme ...angerechnet werden!**

# Schulungs –bzw. Fortbildungskosten

- **Dienstnehmer, die vom Geltungsbereich dieses Sozialplanes erfasst sind und aus dem Betrieb ausscheiden, haben die Möglichkeit in die Arbeitsstiftung gemäß §18 Abs 6 lita AIVG bei der ..... einzutreten und die vorgesehenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen.**
- **Die Dienstnehmer haben spätestens bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine Erklärung abzugeben, ob sie in die Stiftung eintreten wollen.**
- **Für die Errichtung einer Arbeitsstiftung werden € 5.000,00 pro effektivem Stiftungsteilnehmer, maximal jedoch insgesamt € xxxx,00 bereit gestellt. Gleichzeitig wird sich der Betriebsrat bemühen, Förderungsmittel der öffentlichen Hand für eine derartige Stiftung zu erlangen. Sämtliche Schulungsmaßnahmen der von der Freisetzung betroffenen Dienstnehmer sind im Rahmen der genannten Stiftungsdotierung vorzunehmen, die durch die ..... – Arbeitsstiftung abgewickelt werden.**

# Sonstiges

- **Die Auszahlung sämtlicher Ansprüche, die über das monatliche Entgelt hinausgehen, erfolgt mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.**
- **Durch diese Vereinbarung werden günstigere Bedingungen aufgrund gesetzlicher, kollektivvertraglicher oder sonstiger Bestimmungen nicht beeinträchtigt.**
- **Alle Sondervereinbarungen mit Arbeitnehmern sind dem Betriebsrat vom Arbeitgeber ehebaldigst mitzuteilen. Sondervereinbarungen können vom Arbeitnehmer binnen 48 Stunden nach Mitteilung an den zuständigen Betriebsrat rechtswirksam widerrufen werden.**
- **Treten hinsichtlich der Auslegung bzw. der Anwendung dieser Betriebsvereinbarung Meinungsverschiedenheiten auf, so verpflichten sich die Parteien dieser Betriebsvereinbarung dazu, vor einer Anrufung der Schlichtungsstelle Gespräche zu führen und zu versuchen, eine einvernehmliche Lösung zu finden.**

# Inkrafttreten

- **Diese Betriebsvereinbarung tritt mit ..... in Kraft und gilt bis.....**
- **Für die Firma**
- **Für den Betriebsrat**
- **Ort, Datum**
- **!Den Zeitraum, bis wann die BV gilt, eher großzügig ansetzen, es gibt immer wieder Hindernisse!**
- **? Genaue Formulierungen, wann und wie die BV über den Befristungszeitpunkt hinaus weitergelten kann?**

# Tipps aus eigener Erfahrung

- **Es gibt Dienstgeber, die wollen das Wort „Sozialplan“ nicht hören, hier spricht man nur von Betriebsvereinbarung**
- **Sehr viele Dienstgeber kennen sich rechtlich sehr wenig aus, es ist gut, einen gemeinsamen Wissensstand zu schaffen**
- **Sozialplanverhandlungen können sehr lange dauern**  
**Der BR muss sich selbst schützen durch: Stressabbau, Coaching, Supervision, Verteilung der Aufgaben in der Körperschaft....**

- **Wenns nicht mehr anders geht:  
Die Schlichtungsstelle  
Aktionen**

# Die Schlichtungsstelle

- **Wird beim Präsidenten des ASG beantragt, muss eingerichtet werden**
- **Richter**
- **4 Beisitzer, je zwei aus dem Kreis der AG, zwei aus dem Kreis der AN, je zwei von der Beisitzerliste und je zwei aus dem Unternehmen**
- **Beisitzer können von jeder Partei vorgeschlagen werden**

- **Wichtig:**
- **Guter Vorschlag für einen Sozialplan und gute Infos über die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit**
- **Genauere Auswahl der Beisitzer (diese haben im Verfahren objektiv zu sein)**

- **Vorteil:  
Einschalten eines Richters –  
Delegieren nach oben**
- **Nachteil  
Einschalten eines Richters  
mögliche lange Dauer**

# Aktionen

- **Leben der Rechte des BR und der einzelnen Beschäftigten**  
**BR Sitzungen,**  
**BV´s**  
**Einfordern der wirtschaftlichen Informationsgespräche mit genauer Tagesordnung und Fragenkatalog**  
**Anfechtung von Kündigungen**  
**Nachrechnen Frühwarnsystem**  
**Aufklären der Beschäftigten über ihre Rechte**  
**Beratungstage in Arbeits- und Sozialrecht im Betrieb**
- **.....**

- **Alternativen zur Kündigung wie z.B. Versetzung, Altersteilzeit, Bildungskarenz**

# Versetzungen

- **Innerhalb des Betriebes, in einen anderen Betrieb**
- **Änderung der Tätigkeit?**
- **Verschlechternd oder nicht verschlechternd?**
- **§ 101 ArbVG kommt zur Anwendung**

# Altersteilzeit

- **Eruieren, wer in Frage kommen könnte**
- **Blockvariante fällt wahrscheinlich**
- **Reduktion der Personalkosten**

# Bildungskarenz

- **Ab 1.1.2012 bereits ab einer Beschäftigungsdauer von 6 Monaten,**
- **Geht von 2 Monate bis 1 Jahr**
- **Möglichkeit der geringfügigen Beschäftigung**
- **Hilft beim „Durchtauchen“ einer Krise**

# Rolle des Betriebsrates

- **Beratung des und mit dem/r betroffenen DienstnehmerIn**
- **Aufklärung über Vor- und Nachteile**

- **Was kann auffangen?**

# Arbeitsstiftung

- **Rechtliche Grundlage: § 18 ALVG**
- **Einrichtung, die vom AMS mittels Bescheid anerkannt wird und mit deren Hilfe die zielgerichtete Qualifizierung und berufliche Wiedereingliederung von Personen erfolgt, die aufgrund von Personalabbau ihren Arbeitsplatz verloren haben**
- **Voraussetzung: Beendigung des Dienstverhältnisses durch Arbeitgeber und Anspruch auf Arbeitslosengeld**
- **Finanziert durch Unternehmen, AMS,**

# Vorteile/Nachteile der Arbeitsstiftung

- **Längerer Arbeitslosengeldbezug**
- **Geregelte „Stiftungszeiten“ ähnlich Dienstverhältnis**
- **Unterstützung bei der Arbeitssuche**
- **Berufsorientierungsphase**
- **Weiterqualifizierung**
- **Hohe Vermittlungsquote**
- **Umorientierung und beruflicher Neubeginn**
- **Verlust des Arbeitsplatzes**
- **Arbeitslosengeldbezug und ev. Stipendium**

**Alternative individuell:  
Bildungskarenz**

- **Es geht ums Geld: Die Versteuerung**

# Versteuerung

## **1. Anwendung des Jahresviertels**

**Ein Viertel der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate**

## **2. Bis zu 22.000 Euro**

**Hälfte des Steuersatzes, der sich bei gleichmäßiger Verteilung des Bezugs auf die Monate des Kalenderjahres als Lohnzahlungsraum ergibt**

# Was man als BR nicht tun sollte:

- **Allein verhandeln gehen**
- **Nichts hinterfragen**
- **Keine Beschlüsse des BR Gremiums einholen**
- **Blankozustimmung für Kündigungen geben,**
- **Sozialplan nur für einvernehmliche Lösungen,**
- **eine Gruppe gegen die andere ausspielen,**
- **...**

- **Noch Fragen???**
- **Danke für die Aufmerksamkeit**

**Es gibt vieles,  
für das es sich lohnt,  
organisiert zu sein.**