

Workshop

Der „Sozialplan“

Filipp FRIEDRICH, (Helga HONS)

Seminarinhalte

- **Rechtliche Grundlagen zu:**
 - **Aufgaben des BR**
 - **Betriebsvereinbarung**
 - **Betriebsänderung**
 - **Wirtschaftliche Mitwirkung BR**
 - **Sozialplan**
 - **Schlichtungsstelle - Verfahren**
 - **Frühwarnsystem**
- **Mögliche Inhalte eines Sozialplanes**
- **Mögliche Verbündete des BR**
- **Praktische Tipps + Diskussion**

Rechte des einzelnen Arbeitnehmers (§37 ArbVG)

- **Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot der AN bei Ausübung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse**
- **Anfragen-, Wunsch-, Beschwerde-, Anzeige- oder Anregungsrecht des AN gegenüber:**
 - Betriebsrat
 - jedem BR-Mitglied
 - Betriebsinhaber

Wer ist „der Betriebsrat“?

- Der Betriebsrat ist ein Kollegialorgan (die Summe seiner BR-Mitglieder), das durch seinen Vorsitzenden nach außen (va gegenüber dem Betriebsinhaber) vertreten wird.
- Betriebsratsmitglied ist jeder einzelne BR-Mandatar

Aufgaben des BR - § 38 ArbVG

BR hat die

- ✓ **wirtschaftlichen**
- ✓ **sozialen**
- ✓ **gesundheitlichen**
- ✓ **kulturellen**

**Interessen der AN im Betrieb wahrzunehmen
und zu fördern = Interessenvertretungsaufgabe**

Grundsätze der Interessenvertretung

§39 ArbVG

- Ziel der Betriebsverfassung ist die Herbeiführung eines Interessens-ausgleichs zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes
- Tätigkeit ist tunlichst ohne Störung des Betriebs zu vollziehen
- BR ist nicht befugt, in die Führung und den Gang des Betriebes durch selbständige Anordnungen einzugreifen
- Recht des BR, zur Beratung in allen Angelegenheiten die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung beizuziehen
- Deren Vertreter haben Recht auf Zugang zum Betrieb (nach Unterrichtung des Betriebsinhabers)

Rechtliche Grundlagen zum „Sozialplan“

- **Das ArbVG kennt keinen Begriff Sozialplan!**
- **Der Sozialplan ist eine Betriebsvereinbarung (!) gem. §29 ArbVG iVm § 97 Abs. 1 Z 4 ArbVG und § 109 ArbVG**

Betriebsvereinbarung

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)**

Betriebsvereinbarung

- Betriebsvereinbarungen müssen **kundgemacht** werden (Konstitutiverfordernis) – 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 der BV

Man unterscheidet

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

einer Betriebsvereinbarung.

Auslegung von BV-Inhalten

- **Der obligatorische (schuldrechtliche) Teil wird wie ein Vertrag ausgelegt (regelt die Beziehung zwischen den Vertragspartnern)**
- **Der normative Teil wird wie ein Gesetz ausgelegt (im normativen Teil sind die Ansprüche des einzelnen AN geregelt) - es ist unerheblich was die Vertragspartner gemeint haben könnten, im Streitfall gibt die Textierung den Ausschlag**

Geltung einer BV

- Betriebsrat kann Betriebsvereinbarungen nur für von ihm vertretene AN abschließen bzw. abändern.
- **Geltungsbereich** ist in der BV anzuführen (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 einer BV

- **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 solchen BV nicht zustande, so entscheidet über Antrag einer der Parteien (BR oder BI) die Schlichtungsstelle.
- Eine Kündigung ist nicht zulässig.

§ 97 (I) 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“

Zusammenfassung Sozialplan-BV

- **Erzwingbare BV**
- **Regelung im Einzelarbeitsvertrag ist möglich solange keine BV existiert**
- **Rechtsdurchsetzung über Schlichtungsstelle**
- **Beendigung im Einvernehmen, über die Schlichtungsstelle oder durch Ablauf einer allfälligen Befristung**
- **Keine Nachwirkung**

§ 109 Abs. 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 (§92 ArbVG) über deren Gestaltung durchzuführen. Als Betriebsänderungen gelten insbesondere

Betriebsänderungstatbestände

(demonstrative Aufzählung)

1. die Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
2. 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
3. die Verlegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen
4. der Zusammenschluß mit anderen Betrieben
5. Änderungen des Betriebszwecks, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation sowie der Filialorganisation
6. die Einführung neuer Arbeitsmethoden
7. die Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung

Betriebsänderungen

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

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

Begriff „wesentlicher Nachteil“

Als wesentlicher Nachteil sind sowohl materielle als auch immaterielle Verschlechterungen im AV anzusehen, ds zB:

- Reduzierung des Entgeltes
- Verlängerung des Arbeitsweges
- Verlust des Arbeitsplatzes
- Änderungen (gravierende) der AZ
- Kurzarbeit
- Versetzungen
- Änderung von Betriebsvereinbarungen + damit verbundene Verschlechterungen
- Änderung der KV-Zugehörigkeit + damit verbundene Verschlechterungen
- Übergang zu physisch oder psychisch belastenden Arbeitsmethoden
- Abbau von Sozialleistungen

Begriff „erheblicher Teil“ der AN

- 8% der Belegschaft sind kein erheblicher Teil der AN (VwGH, 86/01/0297)
- Betroffenheit von weniger als 50% der AN ist jedenfalls ausreichend
- Betroffenheit von 1/3 der AN ist als Untergrenze anzusehen (*Windisch Graetz*, in ZellKomm § 109 ArbVG), anders aber
- SchlSt beim LG Salzburg, die einen Sozialplan bei fast 20% betroffener AN erlassen hat (2007)
- betroffene AN-Zahl ist nicht ausschlaggebend, sondern die (wesentlichen) Nachteile aus der Betriebsänderung, zumal verhindert werden muss, dass es durch die Fixierung eines Prozentsatzes zu einer übertriebenen Einschränkung der Anwendung des Instrumentariums „Sozialplan“ kommt (ua *W. Geppert*, in Handbuch Sozialplan)

mindestens 20 AN erforderlich?

- Gesetzgeber hat die 20-AN Schwelle mit der „wirtschaftlich geringen Leistungsfähigkeit dieser Kleinbetriebe“ begründet
- Begründung trifft de facto nicht zu (zB Betriebe in der IT Branche)
- Geht man vom derzeitigen Meinungsstand in der Rechtslehre aus, kann diese Schwelle als gleichheitssatzwidrig angesehen werden (ua *W. Geppert*, in Handbuch Sozialplan)

Fragen, die sich der BR-Körperschaft stellen:

- (Einvernehmen in der Betriebsratskörperschaft)
- Welche Ziele/Nichtziele verfolgt der Betriebsrat (z.B. Erhaltung der Arbeitsplätze ca. möglichst viel Geld)
- Wer sind die Betroffenen der geplanten Maßnahmen? Welche Möglichkeiten für die Einbeziehung der Betroffenen sind vorhanden?
- Wie schaut der Zeitplan für die Maßnahmen aus? Sind die Maßnahmen strategisch, langfristig wirksame Veränderungen oder operativ und kurzfristig wirksam?
- Was steht fest, was ist noch verhandelbar?
- Auf welchen Informationen beruht diese Betrachtung?
- Wo sieht der Betriebsrat die größten Risiken und Chancen?
- Wie groß ist der Handlungsspielraum des Betriebsrates?

Wirtschaftliche Situation des Unternehmens I

- **Entwicklung der Erträge** (Umsätze, Absatz, Lagerveränderungen, Differenzierung nach Märkten und Produkten)
- **Entwicklung der Gewinne** (Jahresüberschuss, EBIT, Finanzerfolg, Cash Flow, Ausschüttungen, Kostenstruktur, Rentabilität)
- **Liquidität:** Wie zahlungsfähig ist das Unternehmen (wichtig vor allem bei Sanierungsfällen bzw. Sozialplanverhandlungen)
- **Reserven des Unternehmens:** Höhe des vorhandenen Eigenkapitals, stille Reserven
- **Businessplan** für die nächsten zwei bis drei Jahre: Vorscheurechnung, damit die kurz- und mittelfristige Zukunft beurteilt werden kann;

Wirtschaftliche Situation des Unternehmens II

- **Investitionsplan:** Welche Investitionen sind in den nächsten Jahren notwendig, wie sollen sie finanziert werden? Wie ist der Zustand der bestehenden Anlagen?
- **Personalkennzahlen:** Produktivität, Anzahl der Beschäftigten, Höhe des Personalaufwandes, sonstige Personalaufwendungen (Abfertigungen, Pensionen), Pro-Kopf-Leistungszahlen
- **Markt- und Konkurrenzanalyse:** notwendig zur Beurteilung der Unternehmensstrategie
- **Diverse Sonderberechnungen** (z. B. Deckungsbeiträge, Investitionsrechnungen etc)

- (Quelle: Broschüre Umstrukturierung AK Wien)

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:

- **Zeitraum von 30 Tagen zwischen Verständigung des AMS und Ausspruch der Kündigungen darf verkürzt werden, wenn sonst 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 wurde** (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**
- **BR ist Ansprechpartner für die Beschäftigten, für Sorgen, Wünsche, Begehrungsneurosen...., daher muss er auch auf sich selbst achten (Coaching...)**
- **Schutz für die Sozial Schwachen**
- **Verhandeln, kommunizieren, handeln**
- **Öffentlichkeitsarbeit und Aktionen**
- **Und wie sonst auch: Grabstein, Beschwerdestelle, Supervisor, da sein,**

- **Praktische Tipps zur Durchsetzung**

Informationen einholen

- **AnsprechpartnerIn ist der/die betreuende Regionalsekretär**
- **Im BR Einvernehmen über den Weg herstellen (was soll gefordert und abgedeckt werden)**
- **Unterstützung bietet die jeweilige AK mit einer Bilanzanalyse**
- **Kontakt aufnehmen mit Stiftungsorganisationen (zB waff)**
- **Firmenbuchauszug und letzten verfügbaren Bilanzen ausheben**
- **Informelle Kanäle nutzen**
- **„Googlen“**

Geschützte Bemessungsgrundlage Arbeitslosengeld

§ 21 (8) AIVG: Hat ein Arbeitsloser das 45. Lebensjahr vollendet, so ist abweichend von Abs. 1 ein für die Bemessung des Grundbetrages des Arbeitslosengeldes herangezogenes monatliches Bruttoentgelt auch bei weiteren Ansprüchen auf Arbeitslosengeld so lange für die Festsetzung des Grundbetrages des Arbeitslosengeldes heranzuziehen, bis ein höheres monatliches Bruttoentgelt vorliegt.

Wesentliche Elemente des Sozialplans

- **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**

- **Vorschlag für einen Sozialplan im Detail**

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, Präsenzdienner.....!

Gegenstand

Der Sozialplan dient gemäß § 109 ArbVG der Verhinderung, Beseitigung oder Milderung wesentlicher Nachteile von Arbeitnehmern des Betriebes XX aus Anlass der bevorstehenden Betriebsänderung XX

! 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/einem Monat zu jedem Arbeitstag der Woche/zum 15. oder letzten 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 der Schulungs-bzw. Fortbildungskosten.**

- **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) (Verboten sind Anwesenheitsprämien!)**

Freiwillige Abfertigung

Soziale Betroffenheit maßgeblich

- **Dauer der Betriebszugehörigkeit**
- **Lebensalter**
- **Unterhaltsverpflichtungen**
- **Individuelles Einkommen**
- **Voraussichtliche Dauer der Arbeitslosigkeit**
- *(Achten darauf, dass nicht diskriminierend/Gleichbehandlungsgebot)*

Bestandgeschützte Dienstverhältnisse

- **Betriebsratsmitglieder**
- **Begünstigte Behinderte**
- **Lehrlinge**
- **Mutterschutz, Elternkarenz,
Elternarbeitszeit (!)**
- **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 € xxx,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 den Betrieb/Unternehmen**
- **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?**

Kundmachung des Sozialplans

- **Veröffentlichungspflicht**
- **Empfehlung: email an alle, dass eine BV Sozialplan abgeschlossen wurde mit Regelungen zu Beendigung des DV/Versetzung/ Härteausgleich
nähere Auskünfte im BR -Büro**

Tipps aus eigener Erfahrung

- **Es gibt Arbeitgeber, die wollen das Wort „Sozialplan“ nicht hören, hier spricht man nur von Betriebsvereinbarung**
- **Sehr viele Arbeitgeber kennen sich rechtlich nur unzureichend aus, es ist gut, einen gemeinsamen Wissensstand zu schaffen**
- **Sozialplanverhandlungen können sehr lange dauern.....**

**Der BR soll sich selbst schützen durch:
Stressabbau, Coaching, Supervision,
Verteilung der Aufgaben innerhalb 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 sollen von jeder Partei vorgeschlagen werden**

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

- **Vorteil:
Einschalten eines Richters –
Delegieren nach oben**
- **Nachteil
Einschalten eines Richters
Ergebnis nur schwer einschätzbar**

Aktionen

- **Leben der Rechte des BR und der einzelnen Beschäftigten**
BR Sitzungen,
BV´s
Einfordern der wirtschaftlichen Informations- + Beratungsgespräche mit genauer Tagesordnung und Fragenkatalog
Anfechtung von Kündigungen
Nachrechnen Frühwarnsystem
Aufklären der Beschäftigten über ihre Rechte
Beratungstage zu 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



Altersteilzeit – Allgemeine Eckpunkte

- **Einvernehmen zwischen AG-AN; Kein Rechtsanspruch auf ATZ**
- **Beschäftigung muss vor dem Inkrafttreten einer ATZ mindestens drei Monate bestanden haben**
- **Mindestens 15 Jahre arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung innerhalb der letzten 25 Jahre vor ATZ**
- **Reduktion der Arbeitszeit um 40% bis 60%**
- **Entgelt 70% bis 80% vom Vollzeitentgelt**
 - Lohnausgleich: 50% der Differenz zwischen dem Entgelt, das für die reduzierte Arbeitszeit gebührt, und dem Vollzeitentgelt
- **AG entrichtet Beiträge zur SV, Abfertigung-Neu, IESG-Zuschlag (bis zur HBGL) auf Basis der zuvor geleisteten Arbeitszeit**
- **Keine negativen Auswirkungen auf künftige Ansprüche**

Arbeitszeitreduktion und Lohnausgleich

Verringerung der Arbeitszeit um	Einkommen auf Basis der reduzierten Arbeitszeit	Lohnausgleich	Gesamteinkommen (in % des früheren Einkommens)
40%	60%	20%	80%
50%	50%	25%	75%
60%	40%	30%	70%

Berechnung des Lohnausgleichs

- **Basis bildet das durchschnittlichen Entgelt der letzten 12 Monate vor ATZ**
- **Überstunden sind miteinzubeziehen**
- **SV-pflichtige Naturalleistungen sind einzubeziehen**

Dauer einer ATZ-Vereinbarung

- **Max. 5 Jahre**
- **Mindestzugangsalter:
Frauen: 53, Männer: 58**
- **Bei kontinuierlicher AZ-Reduktion bis zum Regelpensionsalter**
- **Bei Blockvariante bis zur Erfüllung eines (Alters-) Pensionsanspruches**
- **Trotz Anspruch auf Korridor pension kann ATZ noch für die Dauer von 1 Jahr vereinbart werden**

Kostenersatz für AG und Ersatzarbeitskraft

- **Kostenersatz bleibt unverändert; bei Blocken jedoch wieder Verpflichtung zur Einstellung einer Ersatzarbeitskraft**

Teilzeitkräfte

- **Zwölf Monate Vergleichszeitraum**
- **keine kurzfristige Umwandlung
Teilzeitbeschäftigung in Vollzeit um dann
Altersteilzeit beginnen zu können.**
- **Ab 2009: Arbeitszeit höchstens 40% unter
Normalarbeitszeit**
- **Kurzarbeitszeiten werden wie
Normalarbeitszeiten gewertet. (künftiger
Anspruch geht durch KUA nicht verloren)**

Kontinuierliche ATZ-Vereinbarung

- **Arbeitszeitschwankungen sind auch bei kontinuierlicher ATZ möglich, wenn:**
 - Schwankungen **innerhalb** von **einem Jahr** ausgeglichen werden,
 - **oder Abweichung** von der Normalarbeitszeit **nicht mehr als 20% von der Normalarbeitszeit betragen** und **insgesamt ein Ausgleich der Schwankung** erfolgt

Altersteilzeit

- **Broschüre zum Download auf www.gpa-djp.at**
- **Eruieren, wer in Frage kommen könnte**
- **Neuerungen ab 1.1.2013 beachten**
- **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**

Gesetzliche Grundlagen

- **§ 11 AVRAG: Bildungskarenz**
- **§ 26 ALVG: Weiterbildungsgeld**

- **Einführung 1998**
- **Laufend Abänderungen und Anpassungen (z.B. durch Arbeitsmarktpaket II, 2009)**
- **Zuletzt durch Einführung der Teilzeit-Bildungskarenz (ab Juli 2013)**

Allgemeine Anspruchsvoraussetzungen

- **Personenkreis:** aufrechtes Dienstverhältnis, freie DN
- **Ab Juli 2013: Beschäftigung über Geringfügigkeitsgrenze (Teilzeitbildungskarenz)**
- **Mindestbeschäftigungsdauer:** sechs Monate ununterbrochenes DV
- **Saisonbeschäftigte:** 6 Monate innerhalb der letzten vier Jahre, 3 Monate vor Antritt der BK
- **Anspruch auf AL-Geld**
- **Vereinbarung mit AG; (Dauer, Lage und Verteilung der AZ)**

Dauer und Rahmenzeit

- **Mindestens zwei, maximal 12 Monate**
- **Blockung: innerhalb von vier Jahren
Teile von mindestens jeweils 2
Monaten**
- **Beginn/Ende der Bildungskarenz =
Beginn/Ende von Bildungsmaßnahmen**
- **(ev. Vorlauf bzw. ausbildungsfreie
Zeiten erfordern individuelle
Abstimmung mit AMS)**

Anforderungen an Maßnahmen

- **Mind. 20 Wochenstunden bzw. vergleichbare zeitliche Belastung**
- **16 Wochenstunden bei Betreuungspflicht gegenüber Kindern bis zum 7. Lebensjahr wenn keine Betreuungsmöglichkeit besteht**
- **Keine Einschränkung hinsichtlich Absolvierung im In- oder Ausland**
- **Sowohl neue Ausbildung wie auch Fortsetzung begonnener Maßnahme möglich**

Nachweiserbringung bei Uni-Studium

Neuregelung ab 1. Juli 2013:

- **Nach jeweils sechs Monaten ist Ablegung von Prüfungen über vier Semesterwochenstunden (Wahl- oder Pflichtfächer) erforderlich**
- **Bildungsteilzeit: 2 Semesterwochenstunden**
- **(Bisher genügte Inskriptionsbestätigung)**

Finanzielle Unterstützung

- **Weiterbildungsgeld in der Höhe des AL-Geldes**
- **Untergrenze: 14,53 (Stand 2012)**
- **In der Zeit der vereinbarten
Bildungskarenz**
- **Maximal 12 mal innerhalb der
Rahmenfrist von vier Jahren**

Zuverdienst

- **Bis zur Geringfügigkeitsgrenze möglich**
- **Auch beim AG, bei welchem Karenzierung besteht**
- **Entsprechende gesetzliche und arbeitsrechtliche Ansprüche im Zusammenhang mit zusätzlicher geringfügiger Beschäftigung**

Teilzeitbildungskarenz (ab Juli 2013)

- **Reduzierung der wöchentlichen Normalarbeitszeit um 25% bis 50%**
- **Nicht unter 10 Wochenstunden**
- **Dauer der Maßnahmen: mind. vier Monate, höchstens zwei Jahre**
- **Rahmenfrist: vier Jahre**
- **Verbleibendes Entgelt darf nicht unter der Geringfügigkeitsgrenze liegen**
- **In der Rahmenfrist kann die BK auch in Teilen konsumiert werden**

Sonstige Anforderungen an die TZ-BK

Gleiche allgemeine Voraussetzungen wie bei „normaler“ BK:

- **Vereinbarung mit AG**
- **Beantragung bei AMS**
- **Beiziehung des BR**

Personelle Schwellenwerte

- **Gesonderte Zustimmung des AMS erforderlich, wenn mehrere AN gleichzeitig TZ-BK konsumieren wollen:**
- **In Betrieben bis 50 MA:
vier AN in TZ-BK**
- **Betriebe > 50 AN: > 8% der Belegschaft**

Bildungsteilzeitgeld

- **Abhängig vom Ausmaß der AZ-Reduktion**
- **Für jede volle Stunde der AZ-Verringerung 0,76 Euro/tgl.**
- ***Beispiel: Bei Reduktion um 20 Stunden/Woche gebühren monatlich 456 Euro Bildungsteilzeitgeld***

Antragstellung

- **Persönliche
Vorsprache/Antragstellung bei AMS**
- **Frühestens drei Wochen vor Beginn
der BK/Beginn der Maßnahmen**
- **Keine rückwirkende Genehmigung**
- **Erforderliche Unterlagen: Vom AG
unterfertigtes Antragformular,
Meldezettel, SV-Karte,
Kursanmeldung**

Sozialversicherung

- **Versicherung in KV, UV und PV**
- **PV: Bildungskarenzzeiten werden als Zeiten des AL-Bezuges berücksichtigt:**
- **Bis 31.12.1954 Geborene: Ersatzzeiten**
- **Ab 1.1.1955 Geborene: Versicherungszeiten (70% der BGL für das AL-Geld)**
- **KV-Träger bleibt derselbe wie vor Antritt der Karenz**
- **Im Krankheitsfall erfolgt Krankmeldung an das AMS**

Arbeitsrechtliche Regelungen

- **Kein Kündigungsschutz**
- **Aliquotierung 13./14. Monatsgehalt, Abfertigungs- und Urlaubsanspruch**
- **Abfertigung-Neu: Beiträge werden vom Weiterbildungsgeld berechnet**

Mitbestimmungsmöglichkeiten

- **Informationsrecht** § 94 (1) Z1 ArbVG
- **Beratungs- und Vorschlagsrechte**
§ 94 (1) Z 2 ArbVG
- **Mitwirkungsrechte –
Personalentwicklung** § 94 (1) Z6 ArbVG

Nach der Bildungskarenz

- **Rückkehrrecht an einen Arbeitsplatz mit denselben Arbeits- u. Entgeltbedingungen**
- **Neue BK nach frühestens vier Jahren**
- **Nach DG-Kündigung läuft BK weiter; im Anschluss Anspruch auf AL-Geld**
- **Bei AN-Kündigung/einvernehmlicher Lösung verfällt die BK**
- **Abfertigungs-
/Urlaubersatzleistungsanspruch auf Basis Entgelt vor BK, wenn Dienstverhältnis während der Karenz beendet wird**

Rolle des Betriebsrates

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

- **Was kann auffangen?**

Arbeitsstiftung

- **Rechtliche Grundlage: § 18 ALVG**
- **Arbeitsstiftung ist eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme, die bereits im Frühstadium von Arbeitslosigkeit bzw. bei absehbarer Arbeitslosigkeit einer größeren Personengruppe aufgrund von Personalabbau gemeinsam mit einem oder mehreren betroffenen Unternehmen zielgerichtete Qualifizierungsmaßnahmen setzt**

Welche Arten gibt es?

- **Unternehmensstiftung:**
Arbeitsstiftung eines Unternehmens, das von einem Personalabbau in größerem Umfang betroffen ist
- **Insolvenzstiftung:** **Arbeitsstiftung bei Insolvenz eines Unternehmens oder aus anderen schwerwiegenden Gründen und dadurch bedingte Personalfreistellung eines Unternehmens**

- **Regionalstiftung: Arbeitsstiftung mehrerer Unternehmen einer Region, die von Personalabbau betroffen sind**
- **Branchenstiftung: Arbeitsstiftung, die von der gesetzlichen Interessensvertretung der Arbeitgeber im Zusammenhang mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten in einem bestimmten Wirtschaftszweig, der von einem größeren Personalabbau betroffen ist, bereit gestellt wird**

- **Zielgruppenstiftung: Arbeitsstiftung, die von den kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit außergewöhnlichen wirtschaftlichen Schwierigkeiten für arbeitsmarktpolitische Zielgruppen bereitgestellt wird.**

Ziel der Arbeitsstiftung

- **Unterstützung bei der Wiedererlangung eines Arbeitsplatzes durch Neuorientierung bzw. Höherqualifizierung am Arbeitsmarkt, Unterstützung bei der aktiven Jobsuche, Aus- und Weiterbildungen, auch Unterstützung bei Unternehmensgründungen**

Voraussetzung

- **Arbeitslosigkeit**
- **Anspruch auf Arbeitslosengeld (wird auf Dauer der Stiftungsmaßnahme verlängert)**
- **Abklärung der Vermittelbarkeit**

Welche Maßnahmen können besucht werden?

- **Für jeden Teilnehmer aus einem Maßnahmenkatalog individueller Maßnahmenplan: zweckmäßig und erforderlich für die Wiedererlangung eines Arbeitsplatzes**
- **Teilnahme ist verpflichtend, richtet sich nach dem vorhergegangenen Beschäftigungsausmaß, bei Teilzeit mindestens 50% der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit**

- **Maßnahmenplan wird geprüft durch das AMS auf Übereinstimmung mit dem Konzept und durch das Stiftungsmanagement auf Finanzierbarkeit und kann nach erfolgter Genehmigung umgesetzt werden**
- **(z.B. Berufsreifeprüfung und zwei Jahre Kolleg)**

Maßnahmenkatalog

- **Auf- und Weiterqualifizierung vorhandener Kenntnisse**
- **Ausbildungen in Lehrberufen mit Lehrabschlussprüfung**
- **Ausbildungen im Rahmen des zweiten Bildungsweges,**
- **Qualifizierung am Arbeitsplatz**
- **Ausbildung an Schulen und Fachhochschulen**
- **Ausbildung in privaten Einrichtungen der Erwachsenenbildung**
- **Unternehmensgründung ...**

Maßnahmenmodule

- **Berufsorientierung (Outplacement)**
- **Dient der Klärung und Entwicklung neuer beruflicher Perspektiven**
- **Arbeitserprobung im Ausmass von max einer Woche möglich**
- **Berufsorientierung ist mit max 6 Wochen begrenzt und kann in besonders begründeten Fällen (individuelle Problemlage) auf max. 12 Wochen verlängert werden**
- **Individueller Maßnahmenplan mit weiteren Modulen**

- **Personalauswahlverfahren (Implacement)**
- **Regelung des Personalauswahlverfahrens im Stiftungskonzept , erfolgt in Kooperation zwischen AMS, Stiftungseinrichtung und personalaufnehmendem Unternehmen**
- **Auswahlprozess erfolgt aufgrund Stellenbeschreibung und Anforderungsprofile der offenen Stellen**
- **Meldung der offenen Stellen entweder durch Unternehmen oder Stiftungseinrichtung**
- **AMS lädt geeignete vorgemerkte Personen zum Personalauswahlverfahren ein**
- **Gleichstellungsziel ist zu beachten**
- **Ziel ist Dienstverhältnis beim personalaufnehmenden Unternehmen**
- **Keine Arbeitserprobung im Rahmen des Auswahlverfahrens zur Prüfung Schulungsfähigkeit**
- **Max 4 Wochen**

- **Aus- und Weiterbildung**
- **Nach der Berufsorientierung**
- **Grundlage ist der genehmigte individuelle Maßnahmenplan**

- **Praktische Ausbildung/Praktikum:**
- **Individueller Maßnahmenplan kann theoretische und praktische Ausbildung verbinden**
- **Praktische Ausbildung unterstützt die theoretische, keine Überbrückung von Lücken in der theoretischen Ausbildung**
- **Anteil des Praktikums höchstens zwei Drittel, Dauer muss in Bezug auf die Komplexität der Tätigkeit verhältnismäßig sein, nicht mehr als 4 Wochen bei einfachen Qualifikationen**
- **Keine Überschreitung der wöchentlichen NAZ (lt KV)**
- **Keine Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses erlaubt, keine geringfügige Beschäftigung beim Praktikumsbetrieb**

- **Aktive Arbeitssuche:**
- **Bei Outplacement Bewerbungstrainings und entsprechende Beratung und Betreuung**
- **Arbeitserprobung max 1 Woche pro Betrieb,**
- **Bei mehr als 3 Arbeitserprobungen muss die Notwendigkeit einer weiteren Arbeitserprobung begründet werden**
- **Max Dauer der aktiven Arbeitssuche 14 Wochen, bei Personen über 50 und Personen mit Erwerbsminderung von mindestens 50% 28 Wochen**
- **Implacement: wenn aufgrund unvorhersehbarer Umstände das Dienstverhältnis nicht auf dem ursprünglich vorgesehenen Arbeitsplatz begonnen werden kann**

Wie finanziert sich der Stiftungsteilnehmer?

- **Für die Dauer der Stiftungsteilnahme Arbeitslosengeldbezug, verlängert auf höchstens 156 Wochen, in begründeten Fällen auf 209 Wochen**
- **Zusätzlich Stipendium**
- **Kranken und Unfallversicherung**
- **Ursprünglicher Anspruch auf Arbeitslosengeld bleibt unberührt**

Stiftungseinrichtung

- **Bei Unternehmensstiftung vom Unternehmen zur Verfügung gestellt,**
- **Bei Insolvenzstiftung vom Träger einer Gebietskörperschaft und /oder von Sozialpartnereinrichtungen oder einer anderen geeigneten juristischen Person**
- **Bei Zielgruppenstiftung bereitstellung durch kv fähige Körperschaft der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer**
- **Bei Branchenstiftungen von der gesetzlichen Interessensvertretung der Arbeitgeber**

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

Lohnsteuerrichtlinie 2002 RZ 1114 a ff

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.**