

Der Sozialplan

Kurzfassung

Rechtliche Grundlagen Sozialplan

Das ArbVG kennt den Begriff Sozialplan nicht!

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

§ 97 (I) Z 4 ArbVG

Betriebsvereinbarungen iS des § 29 können in folgenden Angelegenheiten abgeschlossen werden:

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

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.

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**
- **Schutz für die sozial Schwachen**
- **Verhandeln, verhandeln, verhandeln**
- **Öffentlichkeitsarbeit und Aktionen**

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:**

Geltungsbereich

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

Ausgenommen vom Geltungsbereich sind ArbeitnehmerInnen 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.

! Immer den Geltungsbereich genau definieren und niemanden vergessen z.B. KarenzurlauberInnen, Präsenzdienenr.....!

Gegenstand

Der Sozialplan dient gemäß § 109 ArbVG der Verhinderung, Beseitigung oder Milderung wirtschaftlicher Nachteile für ArbeitnehmerInnen des Betriebes ... aus Anlass der bevorstehenden Betriebs-Änderung ...

! 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 dem/der ArbeitnehmerIn 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/der AN zur Versetzung erforderlich.

Versetzung im Unternehmen

Der erfolglose Versuch, einen entsprechenden Ersatzarbeitsplatz zu finden, ist dem/der ArbeitnehmerIn beziehungsweise dem Betriebsrat gegenüber glaubhaft zu machen. Schlägt der/die ArbeitnehmerIn eine zumutbare Versetzung gemäß § 101 ArbVG aus, kommen die Vergünstigungen des Sozialplans für ihn/sie 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 er nicht entspricht, halber Sozialplan!

Beendigung des Dienstverhältnisses

- **Alle ArbeitnehmerInnen haben Anspruch darauf, dass ihnen bis spätestens ... eine einvernehmliche Auflösung angeboten wird.**
- **Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber ist der/die AN durch diesen möglichst frühzeitig über das voraussichtliche Ende des Arbeitsverhältnisses zu informieren.**
- **Während der Kündigungsfrist - bei Kündigung durch den Arbeitgeber sowie bei einvernehmlicher Lösung des Arbeitsverhältnisses - wird der/die AN 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/die AN nicht verpflichtet.**

Beendigung des Dienstverhältnisses

- **Der/die ArbeitnehmerIn kann das Dienstverhältnis selbst unter Wahrung einer Kündigungsfrist von 4 Wochen zu jedem Arbeitstag der Woche kündigen. In diesem Fall stehen ihm/ihr jene gesetzlichen, kollektivvertraglichen und vertraglichen Ansprüche zu, die bei Dienstgeberkündigung zu bezahlen gewesen wären. Darüber hinaus gebühren folgende Ansprüche aus diesem Sozialplan: ...**

Beendigung des Dienstverhältnisses

- **Sobald eine Reduktion des MitarbeiterInnen-Standes 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/der Betroffenen gegenüber zu begründen, sonst ist die Kündigung rechtsunwirksam.**

Härteausgleich

- **ArbeitnehmerInnen, 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)**

Regelungen für den Todesfall

- **Stirbt der/die ArbeitnehmerIn, 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 MitarbeiterInnen anbieten, nach Beendigung des Dienstverhältnisses ein neues zu begründen, sobald Auf die Ansprüche aus dem Sozialplan hat dies nur dann Auswirkung, wenn das Dienstverhältnis innerhalb eines Jahres nach Beendigung neubegründet wird. In diesem Fall ist die Hälfte der Sozialplanleistungen zu retournieren. Diese werden aber 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

- **DienstnehmerInnen, die vom Geltungsbereich dieses Sozialplanes erfasst sind und aus dem Betrieb ausscheiden, haben die Möglichkeit, in die Arbeitsstiftung gemäß §18 Abs 6 lit a AIVG bei der ... einzutreten und die vorgesehenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen.**
- **Die DienstnehmerInnen haben spätestens bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine Erklärung abzugeben, ob sie in die Stiftung eintreten wollen.**

Schulungs - bzw. Fortbildungskosten

- Für die Errichtung einer Arbeitsstiftung werden € 5.000,00 pro effektivem/r StiftungsteilnehmerIn, 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 DienstnehmerInnen 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.**
- **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**
 - **Unterschrift für die Firma**
 - **Unterschrift für den Betriebsrat**
 - **Ort, Datum**
- !Den Zeitraum, bis wann die BV gilt, eher großzügig ansetzen, es gibt immer wieder Hindernisse!**

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