

## Sozialplan Checkliste<sup>1</sup>

### Inhalte des Sozialplans

1. Regelungen über den sachlichen und persönlichen Geltungsbereich des Sozialplans (Geltung auch für Arbeitnehmer, die auf Veranlassung des Arbeitgebers durch Aufhebungsvertrag oder Eigenkündigung ausscheiden).
2. Regelungen für den Fall, dass Arbeitnehmer auf andere Arbeitsplätze im Betrieb, Unternehmen oder Konzern versetzt werden und/oder umgeschult werden sollen:
  - Fahrkostenerstattung,
  - Anspruch auf Trennungsgeld und Kosten für Familienheimfahrten,
  - Erstattung der Kosten für Wohnungssuche (Maklergebühren, Inseratkosten usw.),
  - Umzugskostenerstattung (Möbeltransportkosten usw.),
  - Beteiligung des Arbeitgebers an Doppel-Mietkosten, die nach Kündigung der alten und Miete der neuen Wohnung für eine gewisse Zeit entstehen,
  - keine Lohn- und Gehaltsminderung infolge der Versetzung (Besitzstandswahrung).
3. Regelungen über Umschulung und Fortbildung ggf. im Rahmen einer Transfergesellschaft (Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft). Ziel: die Arbeitsmarktchancen der von Entlassung betroffenen Arbeitnehmer zu verbessern; Nutzung der Bestimmungen über Transferleistungen der Agentur für Arbeit (§ 110 SGB III 2012) und das Transferkurzarbeitergeld (§ 111 SGB III 2012).
  - Anspruch auf Teilnahme an Umschulungs- bzw. Fortbildungsmaßnahmen,
  - Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung während der Umschulungs- bzw. Fortbildungsmaßnahme (abzüglich etwaiger Lohnersatzleistungen der Agentur für Arbeit) bzw.
  - Anspruch auf Zuschusszahlung zum Transferkurzarbeitergeld nach § 111 SGB III 2012,
  - Erstattung der sachlichen Umschulungs- bzw. Fortbildungskosten (Bücher, Gebühren, Fahrtkosten usw.), soweit nicht von der Agentur für Arbeit finanziert,
  - Sonstiges: ...
4. Regelungen über die Bedingungen des Ausscheidens:
  - Verlängerung der gesetzlichen oder tariflichen Kündigungsfristen für die arbeitgeberseitige Kündigung,
  - Regelung, dass ein Arbeitnehmer von der Einhaltung einer Kündigungsfrist befreit ist, falls er nur unter dieser Voraussetzung von einem anderen Arbeitgeber eingestellt wird,
  - Einräumung bezahlter Freistellung für Arbeitsplatzsuche,
  - Übernahme von Bewerbungskosten,
  - Gewahrung von Weihnachtsgeld, Prämien, Jubiläumsgeldern und sonstigen finanziellen Leistungen,

---

<sup>1</sup> Schoof 2018.

- Regelungen über Ausgleichszahlungen für solche Arbeitnehmer, die in den vorzeitigen Ruhestand eintreten,
  - Regelungen über Ausgleichszahlung dafür, dass ausscheidende Arbeitnehmer infolge des Ausscheidens bestimmte Rechtsansprüche oder Anwartschaften z. B. auf betriebliche Altersversorgung nicht erwerben können,
  - Regelungen über die Weitergewährung von Naturalleistungen (z. B. verbilligter Bezug von Waren und Dienstleistungen, weitere Benutzung von Werkswohnungen, Abwicklung von Arbeitgeberdarlehen usw.),
  - Regelungen über die Einschränkung oder Aufhebung von Wettbewerbsverboten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
5. Regelungen über die Abfindung:  
Für die Bemessung einer Sozialplanabfindung werden unterschiedliche Berechnungsmethoden angewendet:
- a) Die einfachste – allerdings ziemlich „grobe.“ – Formel für die Berechnung der auf den einzelnen von Entlassung betroffenen Arbeitnehmer entfallenden Abfindung lautet:
- ... % vom Bruttomonatsentgelt mal Beschäftigungsjahre = Abfindung.

#### **Beispiel A:**

Die Betriebsparteien oder die → Einigungsstelle legen fest, dass die von Entlassung betroffenen Arbeitnehmer eine Abfindung von 100 % ihres Bruttomonatsentgelts pro Beschäftigungsjahr erhalten.

=> Ein Arbeitnehmer ist 5 Jahre im Betrieb beschäftigt; Bruttomonatsentgelt: 3000 Euro. Seine Abfindung: 15 000 Euro (5 Beschäftigungsjahre X 3000 Euro = 15 000 Euro).

#### **Beispiel B:**

Die Betriebsparteien oder die Einigungsstelle legen fest, dass die Arbeitnehmer die von Entlassung betroffenen sind, pro Beschäftigungsjahr eine Abfindung von 50 % ihres Bruttomonatsentgelts erhalten.

=> Ein Arbeitnehmer ist 5 Jahre im Betrieb beschäftigt; Bruttomonatsentgelt: 3000 Euro. Er erhält eine Abfindung von 7500 Euro (5 Beschäftigungsjahre X 1500 Euro = 7500 Euro).

Allgemeine Orientierungsmarke für die Höhe der Abfindung:

Ein Bruttomonatsentgelt pro Beschäftigungsjahr (und mehr) sollten gefordert werden; weniger ist nur gerechtfertigt, wenn besondere wirtschaftliche Gründe vorliegen. Die geizige Formel des § 1a KSchG (0,5 Bruttomonatsentgelte pro Beschäftigungsjahr) sollte der Betriebsrat/die Mitarbeitervertretung in Sozialplanverhandlungen auf keinen Fall vorschnell und schematisch übernehmen. Es geht darum, möglichst hohe Abfindungen für die von Entlassung betroffenen Arbeitnehmer herauszuholen. Notfalls sollte die Anrufung der Einigungsstelle abgewartet werden.

b) Will man neben der Beschäftigungszeit auch das Alter der Arbeitnehmer bei der Bemessung der Abfindung berücksichtigen (was sinnvoll ist, weil sich mit

fortschreitendem Alter die Arbeitsmarktchancen in der Regel verschlechtern), so kann folgendes Berechnungsverfahren angewandt werden:

Jeder von Entlassung betroffene Arbeitnehmer erhält einen gleichen Grundbetrag. (z.B. 3000 Euro) sowie zusätzlich einen Steigerungsbetrag, der sich nach folgender Divisor-Formel berechnet:

$$\frac{\text{Alter mal Beschäftigungsjahre}}{\text{Divisor}} \text{ mal Bruttomonatsentgelt} = \text{Abfindung}$$

Je niedriger der Divisor, desto höher der sich ergebende Abfindungsbetrag.

#### Beispiel:

Ein Arbeitnehmer ist 40 Jahre alt, 5 Jahre im Betrieb beschäftigt und verdient ein Bruttomonatsentgelt von 3000 Euro.

$$\frac{40 \text{ Lebensjahre} \times 5 \text{ Beschäftigungsjahre}}{100} \text{ mal } 3000 \text{ Euro} = 6000 \text{ Euro} \\ (= 2 \text{ Bruttomonatsentgelte})$$

Oder:

$$\frac{40 \text{ Lebensjahre} \times 5 \text{ Beschäftigungsjahre}}{50} \text{ mal } 3000 \text{ Euro} = 12000 \text{ Euro} \\ (= 4 \text{ Bruttomonatsentgelte})$$

Nach Ansicht des BAG können Sozialpläne eine nach Lebensalter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung vorsehen (BAG v. 26.5.2009 – 1 AZR 198/08, NZA 2009, 849). Es sei auch zulässig, für rentenberechtigte Arbeitnehmer Sozialplanleistungen zu reduzieren oder ganz auszuschließen. Die damit verbundene unterschiedliche Behandlung wegen des Alters sei durch § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG gedeckt. Diese Bestimmung verstoße nicht gegen das gemeinschaftsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung. Die Regelung sei i.S.v. Art. 6 Abs. 1 Satz 1 der Richtlinie 2000/78/EG durch ein vom nationalen Gesetzgeber verfolgtes legitimes Ziel gerechtfertigt. Es entspreche einem allgemeinen sozialpolitischen Interesse, dass Sozialpläne danach unterscheiden können, welche wirtschaftlichen Nachteile den Arbeitnehmern drohen, die durch eine Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz verlieren.

c) Eine weitere Methode zur Bestimmung der Abfindung ist die Faktorrechnung:  
Dauer der Betriebszugehörigkeit (in Jahren) mal Bruttomonatsentgelt mal Faktor = Abfindung.

#### Beispiel:

Die Betriebsparteien oder die Einigungsstelle legen den Faktor für Arbeitnehmer,

- die das 35. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, auf 1,0
- die das 40., aber noch nicht das 50. Lebensjahr vollendet haben, auf 1,2
- die das 50. Lebensjahr, aber noch nicht das 60. Lebensjahr vollendet haben, auf 1,4
- die das 60. Lebensjahr vollendet haben, auf 1,2
- die Anspruch auf eine Altersrente haben, auf 0,5 fest.

Ein Arbeitnehmer ist 40 Jahre alt, 5 Jahre im Betrieb beschäftigt und verdient ein Bruttomonatsentgelt von 3000 Euro. Er erhält eine Abfindung von 18000 Euro (5 Beschäftigungsjahre mal 3000 Euro mal Faktor 1,2 = 18000 Euro).

Ein anderer Arbeitnehmer ist 53 Jahre alt, 8 Jahre im Betrieb beschäftigt und verdient ein Bruttomonatsentgelt von 4000 Euro. Er erhält eine Abfindung von 44800 Euro (8 Beschäftigungsjahre mal 4000 Euro mal Faktor 1,4 = 44800 Euro).

- d) Eine noch differenziertere Festlegung der Abfindung wird mit einem Punktesystem erreicht:  
Bestimmten Faktoren (wie Betriebszugehörigkeit, Lebensalter usw.) wird ein bestimmter Punktwert zuordnet.

### Beispiele:

#### 1. Betriebszugehörigkeit:

- bei einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren erhält man pro Jahr 4 Punkte.
- Wer mehr als fünf, aber nicht mehr als zehn Jahre hat, erhält pro Jahr 5 Punkte.
- Wer mehr als zehn, aber nicht mehr als 15 Jahre hat, erhält pro Jahr 6 Punkte.

#### 2. Lebensalter: Für jedes Lebensjahr erhält man 2 Punkte; für Lebensjahre nach Vollendung des 40. Lebensjahres erhält man für jedes Jahr 4 Punkte (usw.).

#### 3. Familienverhältnisse: Verheiratete oder in einer gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaft oder seit zwei Jahren in einer nicht ehelichen Lebensgemeinschaft lebende Arbeitnehmer erhalten zusätzlich 15 Punkte. [Durfte in dieser Zusammenstellung bei Kirche und Caritas schwerlich durchsetzbar sein].

#### 4. Unterhaltsberechtigte: Für jede unterhaltsberechtigten Person erhalten Arbeitnehmer zusätzlich 15 Punkte.

#### 5. Alleinerziehung: Alleinerziehende Arbeitnehmer erhalten zusätzlich 15 Punkte.

#### 6. Behinderung: Schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen erhalten für je 10% (Grad der Behinderung) 4 Punkte

#### 7. Arbeitsunfall / Berufskrankheit: Arbeitnehmer, die während der Beschäftigung im Unternehmen einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit erlitten haben, der/die zu einer dauerhaften gesundheitlichen Beeinträchtigung führt, erhalten zusätzlich 15 Punkte.

Der Euro-Betrag, der einem Punkt entspricht, wird in der Weise berechnet, dass zunächst die Summe aller Punkte ermittelt wird, die auf die von Entlassung betroffenen Arbeitnehmer entfallen. Das zur Verfügung stehende Sozialplanvolumen wird dann durch diese Gesamtpunktzahl geteilt.

### Beispiel:

Wenn beispielsweise 100 Arbeitnehmer entlassen werden sollen und diese Arbeitnehmer insgesamt 10000 Punkte erreichen, dann ergibt sich – wenn z. B. ein Sozialplanvolumen von 3 Mio. Euro zur Verfügung steht – ein Punktwert von 300 Euro. Wenn auf einen Arbeitnehmer beispielsweise 200 Punkte entfallen, erhält er eine Abfindung von 60000 Euro (= 300 Euro mal 200).

Entfallen auf einen Arbeitnehmer nur 50 Punkte, erhält er eine Abfindung von 15 000 Euro (= 300 Euro mal 50).

- e) Zusätzlich sollten weitere Abfindungsbeträge bei Vorliegen besonderer sozialer Umstände (insbes. Schwerbehinderung/Gleichstellung, Unterhaltungsverpflichtungen, Aussichten auf dem Arbeitsmarkt) sowie ein Härtefonds für besondere Notlagen vereinbart werden.
- f) Beachten: Abfindungen sind seit dem 1. 1. 2006 voll steuerpflichtig. Bei Vorliegen der Voraussetzungen der §§ 24 Nr. 1 a, 34 Abs. 1 und 2 EStG (außerordentliche Einkünfte) kann ein günstigerer Steuersatz erreicht werden.
6. Regelungen zum Ausgleich sonstiger Nachteile, die ausscheidende Arbeitnehmer erleiden (Einrichtung eines Härtefonds).
7. Regelungen über die Einräumung eines Anspruchs auf bevorzugte Berücksichtigung, falls zu einem späteren Zeitpunkt wieder Einstellungen vorgenommen werden sollten. Des Weiteren: Anspruch auf Benachrichtigung über zu besetzende Arbeitsplätze. Sicherstellen, dass bei Wiedereinstellung bisherige Beschäftigungszeiten angerechnet werden.
8. Einräumung eines Abfindungsanspruches und Anspruches auf sonstige Leistungen (siehe Ziff. 4) auch für solche Arbeitnehmer, die zwar zunächst auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt und weiterbeschäftigt worden sind (siehe oben Ziff. 2), die aber zu einem späteren Zeitpunkt ausscheiden (z. B. aufgrund arbeitgeberseitiger ordentlicher Kündigung, durch Aufhebungsvertrag oder durch Eigenkündigung, weil ihnen z. B. der neue Arbeitsplatz nicht zumutbar ist).  
Regelung, dass über Zumutbarkeit Arbeitgeber und Betriebsrat einvernehmlich entscheiden und dass im Nichteinigungsfall eine Einigungsstelle entscheidet; dass das Recht des Arbeitnehmers, die Unzumutbarkeit gerichtlich feststellen zu lassen, unberührt bleibt.
9. Regelungen für Teilzeitbeschäftigte (mindestens anteiliger Anspruch auf Sozialplanleistungen entsprechend dem Verhältnis ihrer persönlichen wöchentlichen Arbeitszeit zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten; frühere Vollzeitbeschäftigung voll berücksichtigen).
10. Regelungen für den Fall, dass sich das Unternehmen in einem Insolvenzverfahren befindet (siehe §§ 123, 124 Insolvenzordnung).
11. Hinweis darauf, dass für den Arbeitnehmer günstigere gesetzliche, tarifliche oder betriebliche Regelungen den Vorrang gegenüber den Regelungen des Sozialplans haben.
12. Regelungen über den Zeitpunkt der Fälligkeit von Sozialplanleistungen; Verzicht des Arbeitgebers auf die Geltendmachung vertraglicher oder tariflicher Ausschlussfristen/Verfallfristen sowie gesetzlicher Verjährungsfristen (siehe Verjährung).
13. Regelung, dass im Falle von Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber bei der Auslegung und Anwendung des Sozialplans die Einigungsstelle entscheidet.
14. Regelungen über In-Kraft-Treten des Sozialplans.