

Erläuterung des Muster-Sozialplans zu



Ziffer 1.1 räumlicher Geltungsbereich

Mit räumlichem Geltungsbereich ist z.B. gemeint: Einrichtung, Einrichtungsteil, Abteilung, Station usw.

Ziffer 1.2 sachlicher Geltungsbereich

Vorbemerkungen: Der sachliche Geltungsbereich kann entweder nur für eine ganz konkret bevorstehende Umstrukturierungsmaßnahme abgeschlossen werden oder für alle in der Diskussion befindlichen bzw. nicht auszuschließenden zusätzliche Maßnahmen.

Beides hat Vor- und Nachteile.

Die „Schmalspurlösung“ (konkreter Sozialplan) wird nur für jene Einzelmaßnahme (z.B. Sanierung, Rationalisierung) angewandt, bei denen der Dienstgeber endgültig beschlossen hat, was er tun will und wenn sicher ist, dass und welche Nachteile für die Mitarbeiter/innen entstehen. Wenn zusätzliche Maßnahmen getroffen werden (z.B. Übertragung an einen anderen Rechtsträger), wird ein zusätzlicher Sozialplan verhandelt und später vielleicht noch mal einer, wenn sich kein Nachfolger finden will und eine Schließung beabsichtigt ist. Aber welcher Sozialplan gilt dann, wenn es weder zu einem Übergang kommt noch einer völligen Schließung, sondern eine Teilschließung erfolgt? Diese Teilschließung wäre nicht vom Geltungsbereich eines der beiden Sozialpläne erfasst. Kurz: Der Nachteil der Schmalspurlösung ist, bei zusätzlichen Maßnahmen permanent über weitere Teil-Sozialpläne verhandeln zu müssen.

Die „Generallösung“ (vorsorglicher Sozialplan), bei der alle unmittelbar vorgesehenen, aber auch darüber hinaus erfahrungsgemäß denkbare Fälle beinhaltet, vermeidet diese Nachteile. Ein solcher Sozialplan bietet Planungssicherheit auf der Dienstgeberseite und eröffnet die Möglichkeit der Abschätzung des evtl. Nachteils/-ausgleichs für die Mitarbeiter/innen.

Wenn die im Geltungsbereich aufgeführten Maßnahmen allerdings eintreffen, ist das Beteiligungsrecht der MAV „verbraucht.“ Eine Anpassung oder Erweiterung des Sozialplans ist nur möglich, wenn die Maßnahmen anders vorgenommen werden oder zusätzliche, oder sich Rahmenbedingungen ändern. Wird z.B. von der MAVO-Schlichtungsstelle aus Gründen der finanziellen Leistungsfähigkeit bzw. dem Erhalt anderer Arbeitsplätze nur geringe Sozialplanmittel zuerkannt – diese kann die Höhe unter Berücksichtigung der Angemessenheit festlegen – und kommt später irgendwo ein unerwarteter Geldregen her, kann keine Nachbesserung erzwungen werden.

Ein Sozialplan kann abgeschlossen werden in folgenden Fällen:

- Schließung oder Teilschließung der Einrichtung (auch infolge Drittmittelkürzung),
- Einschränkung der Einrichtung (z.B. Bettenabbau im Krankenhaus)
- Verlegung an einen anderen Ort (andere Gemeinde oder Stadtteil in Großstädten)
- Zusammenlegung organisatorisch (gemeinsamer Betrieb mit einheitlicher Leitung)
- Zusammenschluss rechtlich, Verschmelzung (siehe auch nächster Punkt)
- „Umwandlungen“ im Sinne § 1 Umwandlungsgesetz (wenn damit Nachteile verbunden sein können)
- Betriebsübergang auf einen anderen Rechtsträger (wenn kein oder nur ein Teil der Mitarbeiter/innen übernommen werden soll, wenn parallel Sanierungsmaßnahmen oder Stellenabbau geplant sind)
- Ausgliederung von Einrichtungsteilen
- Bildung oder Auflösung einer gemeinsamen Einrichtung (organisatorisch oder nach § 705 BGB)
- Personaleinschränkung infolge von Personalüberhang, unabhängig vom Grund (z.B. Rationalisierung oder Synergieeffekt bei Zusammenlegung). Dieser Sachverhalt zählt eigentlich zum Oberbegriff „Einschränkung“, wird aber oft nicht als solche wahrgenommen.

Ein Sozialplan ist **erzwingbar**. Voraussetzung bzw. **Prüfungsfolge**:

a) Rechtsprechung des BAG

bis zu 20 Mitarbeiter/innen	ohne Mindestzahl betr. Mitarbeiter/innen
21 - 59 Mitarbeiter/innen	mind. 6 betroffenen Mitarbeiter/innen
60 - 499 Mitarbeiter/innen	10%, mind. 26 betroffene Mitarbeiter/innen
500 - 599 Mitarbeiter/innen	mind. 30 betroffene Mitarbeiter/innen
600 und mehr Mitarbeiter/innen	mind. 5 % betroffene Mitarbeiter/innen,

unabhängig vom Zeitraum der Abwicklung der Maßnahme. Weitergehend ist ...

b) Spruch der MAVO-Schlichtungsstelle Köln v. 14.3.96, ZMV 1996/304

Wenn obige Größe nicht erreicht wird: Auf die Mindestzahl kommt es nicht an, wenn im **betroffenen Einrichtungsteil mindestens 5 %** aller Mitarbeiter/Innen der Gesamteinrichtung **beschäftigt (nicht betroffen) sind**.

c) Urteil des BAG v. 7.8.1990 – AZR 445/89

Wenn auch die 5%-Grenze – siehe Schlichtungsstelle Köln – nicht erreicht wird: Wenn die Einschränkung wirtschaftlich oder aus sonstigen beachtlichen Gründen von großer Bedeutung für die Gesamteinrichtung ist. Literatur sh. ZMV 5/97 Seite 210-214

Ziffer 1.4 zeitlicher Geltungsbereich

Aus Erfahrung und aus Gründen der Rechtssicherheit bedarf es einer Regelung des rückwirkenden Inkrafttretens des Sozialplans. Vereinbart werden kann der Tag der offiziellen Information der MAV über die betriebliche Maßnahme. Es fallen dann auch jene Mitarbeiter/innen unter den Sozialplan, die unmittelbar nach der offiziellen Information z.B. selbst kündigen um als „Schnellste“ die bessere Chance haben einen anderen Arbeitsplatz zu finden.

Damit eine verzögerte Information der MAV durch den Dienstgeber nicht zu Lasten der vom Sozialplan erfassten Mitarbeiter/innen geht, kann auch ein früherer Zeitpunkt erwogen werden. Ist z.B. der Zeitung zu entnehmen, dass Arbeitsplätze gefährdet sind, suchen einige Mitarbeiter/innen erfahrungsgemäß gleich neue Arbeit. Gelingt das, liegt das auch im betrieblichen Interesse. Es müssen dann keine oder weniger Kündigungen ausgesprochen werden, weshalb der Personenkreis nicht ganz aus dem Regelungszweck des Sozialplans ausgeklammert werden sollte und laut BAG auch nicht darf.

Ziffer 2.1 Weiterbeschäftigung/-vermittlung

Die Kündigung und Zahlung von Abfindungen sollte nur das letzte Mittel erforderlicher personeller Maßnahmen sein. Deshalb sollten Dienstgeber und Mitarbeitervertretung sich darauf verständigen, zuvor unter Beachtung der **Rangfolge** 2.1 bis 2.5 folgende Alternativen zu prüfen und zu nutzen.

Absatz Zumutbarkeit: Die Aufnahme der Selbstbeurteilung der Zumutbarkeit bedeutet, dass in solchen Fällen auch Arbeitsplätze mit z.B. einer geringeren Vergütungsgruppe oder weiter entfernte Arbeitsplätze angeboten werden müssen, bevor eine Kündigung in Frage kommt. Das ist aber nur möglich, so lange noch keine Kündigung ansteht. Im Kündigungsverfahren selbst kann die Weiterbeschäftigungspflicht nicht mehr auf andere Tätigkeiten als die arbeitsvertraglich vereinbarten ausgedehnt werden.

Ziffer 2.2 Kurzarbeit

Diese Form der Arbeitszeitverkürzung als Personalanpassungsmaßnahme verdient Vorrang vor anderen Maßnahmen, weil sie von der Arbeitsagentur mit Kurzarbeitsgeld „subventioniert“ wird. Eine Dienstvereinbarung und damit die Regelung in einem Sozialplan ist rechtswirksam möglich, seit in § 5 Abs.1 Anl.5 AVR eine Öffnung für den Abschluss einer Dienstvereinbarung (§ 38 Abs.2 MAVO) aufgenommen wurde. Das umfangreiche Merkblatt 8a zur Kurzarbeit kann aus dem Internet www.arbeitsagentur.de herunter geladen werden.

Ziffer 2.3 Altersteilzeit

Wie „normale“ Teilzeitarbeit trägt auch Altersteilzeit (Halbierung der Arbeitszeit) zum Abbau von Personalkapazität bei.

Die Richtlinien der Bundesagentur (Merkblatt 14, Gleitender Übergang in den Ruhestand, Hinweise für Arbeitgeber und Arbeitnehmer) wurden schon vor Jahren diesem Beschäftigung sichernden Ziel angepasst.

Besteht in einer Einrichtung ein Personalüberhang von z.B. 10 Personen und bestünde damit ein betriebsbedingter Grund für Beendigungskündigungen, wären davon i.d.R. aufgrund der Sozialauswahlvorschriften nicht die älteren Mitarbeiter betroffen, insbesondere nicht 55jährige und ältere, sondern jüngere würden gekündigt. Gibt es aber z.B. 8 Mitarbeiter über 55, bei denen die Voraussetzung für Altersteilzeit und gehen diese in Altersteilzeit (nicht Blockmodell), entspricht das der Personalkapazität von 4 Mitarbeitern (jeweils halbierte Arbeitszeit).

Die Arbeitsagentur zahlt in diesen Fällen den **Zuschuss** von 20 % **nicht nur für die Einstellung von Arbeitslosen** (was kein Sinn machen würde weil Personal abzubauen ist), sondern **auch für die Weiterbeschäftigung von Arbeitslosigkeit bedrohten Mitarbeitern!**

Sollte **bereits** Mitarbeiter Altersteilzeit im **Blockmodell** leisten und stehen diese vor der Freistellungsphase, wird der Zuschuss auch in diesem Fall gezahlt! Er beträgt dann das Doppelte von 20, also 40 % für die Dauer der Freistellungsphase. Weil die Nettovergütung nur 83 % beträgt, keine 90% (halbes Gehalt plus 40 % Zuschuss), erfolgt die **Beschäftigungssicherung der jüngeren Altersteilzeitvertreter kostenneutral**.

Ziffer 2.4 Teilzeitvereinbarungen

Sie haben als milderer Mittel Vorrang vor entsprechenden Änderungskündigungen. Damit wird vermieden, Mitarbeiter/innen zu Arbeitszeitreduzierungen zu zwingen, obwohl andere evtl. von sich aus dazu bereit sind. Diese Teilzeitvereinbarungen sollten jedoch durch eine **Anrufungsauskunft** bei der Arbeitsagentur abgesichert werden, damit im Fall einer späteren Arbeitslosigkeit keine doppelte Benachteiligung eintritt. Denn bei einer „unbilligen Härte“ **kann** auf Verlangen die Arbeitsagentur den Bemessungszeitraum von zwei Jahren erhöhen (§ 130 Abs.3 SGB III). Nur § 130 Abs.2 SGB III ist **zwingend**:

*"Bei der Ermittlung des Bemessungszeitraums bleiben außer Betracht ... 4. Zeiten in denen die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf Grund einer Teilzeitvereinbarung **nicht nur vorübergehend auf weniger als 80 Prozent** der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung, **mindestens aber um fünf Stunden wöchentlich**, vermindert war, wenn der Arbeitslose Beschäftigungen mit einer höheren Arbeitszeit innerhalb der letzten dreieinhalb Jahre vor der Entstehung des Anspruchs während eines sechs Monate umfassenden zusammenhängenden Zeitraums ausgeübt hat."*

Wird der Beschäftigungsumfang auf weniger als 80 % reduziert, sollte das nicht zeitbefristet erfolgen, weil ansonsten der obige Schutz bei späterer Arbeitslosigkeit evtl. nicht eintritt. Wird um 20 % oder weniger reduziert, sollte mit der Arbeitsagentur geklärt werden, dass der Zeitraum der Arbeitszeit- und Vergütungsabsenkung für eine spätere Arbeitslosigkeit zur Bemessung des Arbeitslosengeldes unberücksichtigt bleibt (siehe oben).

Ziffer 2.5 Umfang der zulässigen Arbeitszeitreduzierung

Das BAG hat 30 % Reduzierung, also eine 70%-Teilzeit, für noch zumutbar erklärt. In der allgemeinen Rechtsprechung wird eine Änderung um 15 % als noch nicht "wesentlich" angesehen. Doch in der früheren AVR-Öffnungsklausel für Notsituationen Ziffer 4 wurde die **Arbeitszeitreduzierung auf 10 % begrenzt**. Deshalb auch 10 % in diesem Sozialplan.

Ziffer 3 Fort- und Weiterbildung, Umschulung

Dieser Teil ist hinsichtlich der Frage der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Sinne § 30 Abs.3 Nr.4 MAVO bzw. § 1 Abs.2 Nr.2b KSchG relevant. Ziffer 3.5 hat einen Hinweis-Charakter, weil das Selbstverständliche oft vergessen wird.

Ziffer 5 Abfindungen

Die Tabelle entspricht dem TV-Rationalisierungsschutz im öff. Dienst und vereinbarten Abfindungen im verfassten kirchlichen Bereich. Während jene Bereiche nicht konkursfähig sind, können die Abfindungen in privatrechtlichen Betrieben und bei Caritas begrenzt und davon abhängig sein, dass der evtl. Fortbestand der Einrichtung und noch verbleibende Arbeitsplätze nicht gefährdet sind. Die Abfindungssumme ist schlichtungsfähig, siehe auch Bleistein/Thiel Rz 26 zu § 38 MAVO.

Im verfassten Bereich der Erzdiözese Freiburg wäre zwingend diese Tabelle anzuwenden, weil in den AVVO auch die anderen Tarifverträge des öffentlichen Dienstes in Bezug genommen sind.

Ziffer 5.1 Unterhaltsberechtigzte

Hier ist eine vergütungsunabhängige Pauschale vorgeschlagen. Teilzeitbeschäftigte erhalten im Verhältnis mehr. Spielt der Dienstgeber nicht mit, kann der Erhöhungsbetrag auch zum Beschäftigungsumfang ins Verhältnis gesetzt werden. Eine Gruppenbildung (z.B. Teilzeitbeschäftigte mit 50 % und darunter erhalten 1.250 €) würde dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgebot vermutlich auch standhalten, schafft aber im jeweiligen Grenzbereich immer Unmut.

Ziffer 5.2 Arbeitsvermittlung

Laut BAG-Rechtsprechung könnte in solchen Fällen die Abfindung ganz entfallen. Hier wird trotzdem 10 % vorgeschlagen, was aber nicht zu Lasten der Abfindung jener gehen soll, die arbeitslos werden.

Ziffer 5.4 Ältere Mitarbeiter/innen

Bei dieser Regelung wird unterstellt, dass der Dienstgeber kaum bereit ist, diese – schon vor der Rente stehenden – Mitarbeitergruppe genau so hoch abzufinden, wie andere, die evtl. längerfristig arbeitslos sind. Dauert es bis zur Rente noch länger als 18 Monate, so ist die volle Abfindung fällig (natürlich können auch andere Größenordnungen vereinbart werden). Die 18 Monate entsprechen der ab 1.2.2006 herabgesetzten Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für 55jährige und ältere Arbeitnehmer nach 36 Monaten Beschäftigung.

Beispiel: Ein Mitarbeiter wird mit 62 Jahren arbeitslos (weil er mit seiner zwölfjährigen Beschäftigungszeit noch keinen Sonderkündigungsschutz genießt oder weil die Einrichtung geschlossen wird). Die "Rente für langjährig Versicherte" (35 Jahre) gibt es erst mit 62 Jahren und die „Rente nach Arbeitslosigkeit“ erst mit 63 (setzt mindestens 12 Monate Arbeitslosigkeit voraus).

Möglichkeit 1: Der mit 62 Jahren arbeitslos gewordene Mitarbeiter beantragt und bekommt nach 12 Monaten zum 63. Lebensjahr die Rente bewilligt. Die angehobene Altersgrenze sieht vor, dass er erst ab 65 Jahre ohne Abschläge in Rente gehen könnte. Der Altersabschlag beträgt wegen der 24 Monate vorzeitige Inanspruchnahme lebenslang 7,2 %!

Ergebnis: Die Abfindung beträgt nur 12/18 der vollen Abfindung, weil nur 12 Monate Arbeitslosigkeit bis zum Rentenbezug eintritt. Hinzu kommt der Ausgleich nach 5.6. Oder

Möglichkeit 2: Er schöpft den Arbeitslosengeldanspruch von nur noch 18 Monaten aus und bezieht erst mit 63 Jahre und 6 Monaten Rente.

Ergebnis: In diesem Fall erhält er wegen den mehr als 18 Monaten Arbeitslosigkeit die volle Abfindung. Auch die Altersabschläge reduzieren sich wegen der bis zum 65. Lebensjahr fehlenden nur 18 Monate auf 5,4 %. Aber dann vermindert sich der zusätzliche Ausgleich nach 5.6.

Weil die Dauer des Arbeitslosengeldbezugs vom Mitarbeiter/in abhängt, die Abfindung aber mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses fällig wird, muss sich der Mitarbeiter/in vorher erklären, was er zu tun gedenkt.

Ziffer 5.5 Altersabschläge

Die Höhe der Altersabschläge der gesetzlichen Rentenversicherung richtet sich nach dem Jahrgang der Mitarbeiter/in, der Rentenart und dem Rentenzugangsalter. Sie betragen derzeit (2005/2006) noch bis 18 % für 60 Monate vorgezogenes Altersruhegeld (die erneute Anhebung der Altersgrenze kann die Abschläge zusätzlich erhöhen). Der vorgeschlagene Bonus beträgt deshalb max. 60 % der Abfindung bei 60 Monaten vorgezogener Altersrente, bei z.B. 12 Monate nur 12 % der Abfindung nach Tabelle.

Alternativ gibt es die Möglichkeit, gemäß **§ 187a SGB IV** Sonderzahlungen an die Rentenkasse zu leisten.

(3) ¹Für je einen geminderten persönlichen Entgeltpunkt ist der Betrag zu zahlen, der sich ergibt, wenn der zur Wiederauffüllung einer im Rahmen des Versorgungsausgleichs geminderten Rentenanwartschaft für einen Entgeltpunkt zu zahlende Betrag durch den jeweiligen Zugangsfaktor geteilt wird.

²Teilzahlungen sind zulässig. ³Eine Erstattung gezahlter Beiträge erfolgt nicht.

Die **Faustformel** dafür lautet: 230 x monatlicher Abschlag. Um lebenslang 10 € monatlicher Rentenabschlag auszugleichen, bedarf es einer Einmalzahlung in Höhe von rund 2.300 € (Aktualität prüfen lassen). Der Betrag ist nicht steuerpflichtig, was bei hohen Abfindungen ein Entscheidungskriterium sein kann. Insbesondere, wenn die Steuerfreiheit von Abfindungen abgeschafft wird. Einzelheiten mit dem Rentenversicherung klären!

Ziffer 5.6 Vorzeitiges Ausscheiden

Diese Regelung wird für Fälle empfohlen, in denen gekündigte Mitarbeiter/innen schon während der Kündigungsfrist bei einem anderen Arbeitgeber anfangen könnten. Daran wird der Dienstgeber i.d.R. ein Interesse haben, weshalb er sicher bereit sein wird, ein **Zehntel der Abfindung plus die eingesparte Vergütung** zu zahlen.

Ohne die Regelung müsste der Mitarbeiter/in bis zum Ende der Kündigungsfrist weiter arbeiten. Das kostet den Dienstgeber dann die volle Abfindung und dem Mitarbeiter/in ist der neue Arbeitsplatz evtl. „durch die Lappen“ gegangen.

Selbstverständlich ist es auch möglich, in einem Abwicklungsvertrag für den Mitarbeiter/in günstigere Konditionen zu vereinbaren. Ziffer 5.6 regelt Mindestbedingungen.

Ziffer 6.1 Fälligkeit

Es kann auch eine Fälligkeit von z.B. 4 Wochen nach Ausspruch der Kündigung vereinbart werden. So lange noch nicht ausgezahlt ist wird der Dienstgeber eher versuchen, die Abfindung durch aussichtsreiche Vermittlungsbemühungen zu vermeiden.

Ziffer 7. Entschädigungen

Hier wird auf die mögliche noch begünstigte Versteuerung hingewiesen, damit es nicht vergessen und dann normal versteuert würde.

Beispiel: Vergütungsausfall brutto 200 €/Monat
= 200 € x 36 : 2 = 3.600 € Entschädigung brutto.

Für diese Entschädigungen gibt es keinen Steuerfreibetrag, weil das Arbeitsverhältnis nicht beendet wird. Seit 1.4.1999 können solche Zahlungen steuertechnisch auf 5 Jahre verteilt werden, um die Progressionswirkung abzuschwächen. „Automatisch“ geschieht diese nicht, weshalb in der Dienstvereinbarung darauf hingewiesen wird.

Ziffer 8.1 Urlaubs- und Weihnachtsvergütung

Ohne diese Regelung würden Mitarbeiter/innen ganz leer ausgehen, deren Arbeitsverhältnisse z.B. zum 30. September enden. Die Regelung in Abschnitt XIV (b) 1.e der Anlage 1 AVR gilt nur für die arbeitnehmerseitige Kündigung.

Ziffer 8.2 Jubiläumszuwendungen

Bei den 3 Jahren handelt es sich lediglich um einen aus dem verfasst kirchlichen Bereich übernommenen Vorschlag. Einen rechtlichen Anhaltspunkt für diesen Zeitraum gibt es nicht.

Ziffer 9.1 Sonderurlaub nach Beendigung

Der Hintergrund der bisherigen Regelung war der Umstand, dass die Höhe der Zusatzversorgung nach 1992 eingeschränkt wurde und Unterbrechungen der Versicherungszeit zum Verlust der Versorgungsrente führten (nur Versichertenrente). Die Gesamtversorgung gilt nach einer Entscheidung der Freiburger Schlichtungsstelle faktisch noch weiter, bis ein rechtswirksamer Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission unter Beteiligung der Mitarbeiterseite getroffen ist. Diese Regelung kann nach der Umstellung der Zusatzversorgung ersatzlos gestrichen werden.

Ziffer 9.2 Langjährige Mitarbeiter/innen

Dieser wegen der Zusatzversorgung aufgenommene Punkt kann nach der rechtswirksamen Systemumstellung entfallen.

Ziffer 10.1 Aufhebungsverträge

Weil es auch nach MAVO 2005 keine Beteiligungsvorschrift gibt, sollte diese Regelung aufgenommen werden.

Den Mitarbeiter/innen sollten bei drohender Arbeitslosigkeit aufgrund der Anrechnungsvorschriften von Abfindungen und drohender Sperrfrist beim Arbeitslosengeld weder vom Dienstgeber noch von der Mitarbeitervertretung Aufhebungsverträge ohne Einhaltung der für den Dienstgeber geltenden Kündigungsfrist empfohlen werden. Sollten trotzdem entsprechende Gespräche stattfinden, sollten die MitarbeiterInnen von der MAV auf die mögliche Anrechnung von Abfindungen auf das Arbeitslosengeld hingewiesen und sie an die Leistungsabteilung der Arbeitsagentur verwiesen werden.

Wenn MitarbeiterInnen vor dem 58. Lebensjahr ausscheiden oder nicht wenigstens 240 Umlagemonate zur KZVK zurückgelegt haben, können sie von der Normalstaffel in die Sonderstaffel der KZVK zurückfallen. Die MAV sollte die Mitarbeiter/innen an einen Fachmann/frau der KZVK verweisen. Diese Problematik entfällt mit der rechtswirksamen Umstellung auf das Punktesystem.

Ziffer 10.2 Abwicklungsverträge

Auch diese Regelung soll sicherstellen, dass die MAV auf dem Laufenden bleibt und ihrer Aufgabe nach § 26 Abs.3 Nr.9 MAVO nachkommen kann.

Ziffer 11.1 Härtefonds, Antrag

Dieser Punkt setzt natürlich voraus, dass entsprechende Mittel bereitgestellt oder im Sinne der Dienstvereinbarung abgezweigt werden.

Ziffer 12.1 Ruhen der Ansprüche

Diese Regelung soll Abfindungszahlungen vermeiden, die nach einer erfolgreichen Kündigungsschutzklage vielleicht wieder zurückgezahlt werden müssten.

Ziffer 12.2 Verfall der Ansprüche

Es geht hier nur um den Verfall von **Abfindungen**, nicht um andere Ansprüche.

Ziffer 13

Bei den 36 Monaten handelt es sich um einen Vorschlag. Durch Rechtssprechung entschieden ist nur die Wiedereinstellungs- bzw. Weiterbeschäftigungspflicht während der Kündigungsfrist und drei Monate danach. Falls der Dienstgeber nicht mitmacht, kann ein Kompromiss dazwischen gefunden werden. Der Dienstgeber wird zu Zugeständnissen bereit sein, denn das wird ihm mit der Teil-Rückzahlung von Abfindungen honoriert.

Hat der Gekündigte die Abfindung verbraucht ist die Sache noch nicht hoffnungslos. Der Dienstgeber kann dem Einzustellenden ein Darlehen in Höhe der Rückzahlungspflicht gewähren, das mit der laufenden Vergütung in Raten abbezahlt wird. Selbstverständlich muss der gekündigte Mitarbeiter/in dem Wiedereinstellungsangebot nicht nachkommen.

Ziffer 14.1 Rückzahlung von Abfindungen bei Wiedereinstellung

Beispiel: Die Abfindung betrug 18.000 €. Nach 24 Monaten kann der/die Mitarbeiter/in wieder eingestellt werden. Dann wären 6.000 € (12/36 von 18.000 €) zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsangebot angenommen wird.

Die Regelung dient als Anreiz für den Dienstgeber, ehemalige Mitarbeiter/innen, die noch arbeitslos sind, einzustellen. Siehe auch Anmerkungen zu 13.1. Nachdem die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes auf 18 Monate abgesenkt wurde, ist diese Regelung noch wichtiger geworden.

Ziffer 14.2 Kürzung der Rückzahlung

Wenn im Beispielsfall 14.1 mit 18.000 € Abfindung und 24 Monaten Arbeitslosigkeit nur 18 Monate Alg-Anspruch bestand, müssen nur 2.000 € zurückgezahlt werden, weil für 4 Monate = 2.000 € (4/36 von 18.000 €) kein Alg gezahlt wurde. Diese Regelung ist konsequent, da Abfindungen nicht nur den Verlust des Arbeitsplatzes, sondern Einkommensausfälle wg. Arbeitslosengeld ausgleichen sollen. Wird gar kein Arbeitslosengeld mehr bezahlt, ist auch mehr auszugleichen bzw. weniger zurück zu zahlen. Im Übrigen kann die Regelung der Beschleunigung von Wiedereinstellungen dienen.

Ziffer 16.1 Folgekündigungsschutz

Die Zulässigkeit der Vereinbarung von Kündigungsschutz war rechtlich umstritten. Der Hintergrund ist der, dass im Falle von betriebsbedingten Kündigungen die geschützten Mitarbeiter/innen aus der Sozialauswahl ausgenommen werden und dafür andere zu kündigen sind. Es handele sich evtl. um „Verträge zu Lasten Dritter“, die laut BGB nichtig sind. Die herrschende Meinung vertritt die Auffassung, dass tariflicher Kündigungsschutz und der über Betriebs-/Dienstvereinbarungen in jedem Fall rechtmäßig ist. Die Regelungskompetenz dazu lässt sich aus § 36-38 Abs.1 Nr.11 MAVO ableiten. Auch arbeitsvertraglich vereinbarter Kündigungsschutz wäre rechtswirksam.

Ziffer 16.4 Kündigungsschutz nach MAVO

Im ersten Absatz wird auf die bestehende Rechtslage verwiesen.

Die Rechtsprechung bei Gruppenänderungskündigungen ist noch nicht gefestigt. Damit es nicht in das Ermessen des Dienstgebers gestellt bleibt, welche Stelle er einem MAV-Mitglied zuweist und damit die Tätigkeit des MAV-Mitglieds erschweren könnte, wurde der letzte Satz aufgenommen. Hierzu wird auf den MAVO-Kommentar Frey/Coutelle/Beyer Rn 8-10 zu § 19 MAVO verwiesen.

Ziffer 19.3 Inkrafttreten

Hier wird klargestellt, dass der Sozialplan nicht nur für die Zukunft in Kraft tritt, sondern **rückwirkend** alle Maßnahmen und Mitarbeiter/innen erfasst, die unter den Geltungsbereich der Ziffer 1 fallen.

Ziffer 19.4 Kündigung

Dieser Sozialplan regelt vor allem Maßnahmen, die unter § 38 Abs.1 fallen. Diese wirken laut § 38 Abs.5 Satz 1 MAVO bis zur Neuvereinbarung nach. Andere Regelungen im Sinne des Abs.2 wirken nicht automatisch nach; hier muss die Nachwirkung in der Dienstvereinbarung selbst geregelt sein. Sollte der Sozialplan Regelungen treffen, die nicht unter den Abs.1 fallen sondern unter Abs.2, würden diese bei Kündigung gemäß Abs.5 nach drei Monaten (Kündigungsfrist) auslaufen. Deshalb wird hier im Sozialplan von Satz 2 des § 38 Abs.5 MAVO Gebrauch gemacht.

Ziffer 19.5 Übergangsmandat/Restmandat

Diese frühere Problematik ist inzwischen in den §§ 13d, 13e MAVO 2005 geregelt. Insofern hat dieser Punkt nur noch Hinweisfunktion, er kann auch gestrichen werden.

Ziffer 19.6 Rechtsweg

Beim Inhalt einer **abgeschlossenen** Dienstvereinbarung/Sozialplan geht es überwiegend um Regelungsfragen, über die bereits Einigung erzielt wurde, ansonsten würden die Regelungssachverhalte nicht so aufgenommen sein. Die Einigungsstelle nach Abschnitt VI MAVO würde nur für von einer Seite beantragte Änderungen zuständig sein.

Sollte die MAV, der Dienstgeber oder die AVR-Schlichtung/Arbeitsgericht zur Auffassung kommen, eine abgeschlossene Regelung sei **rechtswidrig** und erfolgt keine einvernehmliche Anpassung im Sinne Ziffer 19.2, ist das kirchliche **Arbeitsgericht** zuständig. Das gleiche ist der Fall, wenn der Sozialplan von der Einigungsstelle entschieden wurde und eine Seite meint, deren **Ermessensspielraum, sei überschritten** worden.

Ist der Sozialplan noch nicht unterzeichnet und **geht es um dessen Abschluss**, ist die **Einigungsstelle** zuständig. Um diese anrufen zu können, muss die MAV gemäß §§ 37/38 Abs.3 MAVO zwingend einen Antrag nach § 37 Abs.1 Nr.11 MAVO stellen. Bei Ablehnung durch den Dienstgeber ist im **Einigungsgespräch** nach Abs.3 zu beraten und zu beschließen. Dafür ist in der MAVO zwar keine Wochenfrist vorgesehen, wie wenn der Dienstgeber Antragsteller nach § 36 ist (i.V.m. § 33 MAVO) und die MAV ablehnt. Jededoch entspricht es dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit, diese **Wochenfrist ebenfalls anzuwenden**. Sollte der Dienstgeber nicht in dieser Frist zum Einigungsgespräch einladen, handelt es sich nicht um eine Regelungs- sondern Rechtsfrage, für die das **kirchliche Arbeitsgericht** zuständig ist.