

Checkliste für den Abschluss eines Sozialplans

Inhalt:	Hinweise:	Erledigt:
<p>Geltungsbereich</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ räumlich ✘ personell 	<p>Aufpassen, welche Mitarbeiter hier ausgenommen werden (z. B. Eigenkündigung, personenbedingte Kündigung).</p>	<input type="checkbox"/>
<p>Versetzungen, Umsetzungen Zumutbarkeitskriterien für Ersatzarbeitsplätze</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ funktionell ✘ örtlich ✘ materiell ✘ zeitlich ✘ sozial 	<p>Weil oftmals bei Versetzungen Ansprüche auf Abfindungen entfallen sollen, ist es wichtig, genau zu definieren, welche Einkommensverluste sowie welcher Kilometerradius als zumutbar angesehen werden.</p>	<input type="checkbox"/>
<p>Leistungen bei Versetzungen</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Besichtigungen des neuen Arbeitsplatzes bei einem Ortswechsel mit der Familie ✘ Halbjähriges Rückkehrrecht ✘ Verdienstsicherung, Garantie von Zulagen ✘ Ersatz erhöhter Fahrtkosten ✘ Erstattung der Umzugs- und Maklerkosten ✘ Ausgleich höherer Mietkosten 	<p>Ein Ortswechsel trifft auch die Familie. Daher sollte sich diese den neuen Wohnort auf Kosten des Arbeitgebers anschauen können. Neben Regelungen zu Heimfahrten und Zweitwohnung bietet sich eine Erprobungsphase mit der Möglichkeit einer Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz an.</p>	<input type="checkbox"/>
<p>Vorzeitiges Ausscheiden älterer Arbeitnehmer</p> <ul style="list-style-type: none"> ✘ Ermöglichung von Altersteilzeit ✘ Ausgleich der Verluste bis zum Renteneintritt ✘ Ausgleich bei Verringerung der Altersrente 	<p>Angebote an ältere Arbeitnehmer können dazu beitragen, dass diese freiwillig ausscheiden und so die Sozialauswahl verändern. An der finanziell guten Ausstattung dieser Instrumente sollte auch der Arbeitgeber ein Interesse haben.</p>	<input type="checkbox"/>

Checkliste für den Abschluss eines Sozialplans

Inhalt:	Hinweise:	Erledigt:
Abfindungsregelungen bei einem Ausscheiden <ul style="list-style-type: none"> ✘ Abfindungsformel ✘ Definition der Begriffe Alter, Betriebszugehörigkeit, Bruttomonatsverdienst ✘ Erhöhungsbeiträge für Kinder, Schwerbehinderte, Alleinerziehende ✘ Kappungsgrenzen 	<p>Eine Abfindungsformel ist manchmal überbewertet. Die Höhe des Bruttomonatsgehalts sowie Stichtagsregelungen sind ebenso wichtige Stellschrauben. Bei einem festen Abfindungstopf sollte man auf Kappungsgrenzen achten, da sonst einige wenige überproportional viel erhalten und auf diese Weise das Volumen aufbrauchen könnten.</p>	<input type="checkbox"/>
„Turboregelungen“ <ul style="list-style-type: none"> ✘ Erhöhung der Abfindung bei einem vorzeitigen Ausscheiden ✘ Einseitiges vorzeitiges Beendigungsrecht des Arbeitnehmers 	<p>Manche Arbeitnehmer orientieren sich in einer Krise frühzeitig neu. Mit Turboregelungen“ werden sie animiert, sich zu „outen“, um so andere Beschäftigte vor einer Kündigung zu bewahren.</p>	<input type="checkbox"/>
Beschäftigungsgesellschaft	<p>Ob eine Beschäftigungsgesellschaft Sinn macht, sollte der Betriebsrat im Vorfeld durch Angebote prüfen.</p>	<input type="checkbox"/>
Qualifizierungsmaßnahmen <ul style="list-style-type: none"> ✘ Bewerbungstraining ✘ Outplacement Beratung 	<p>Auch ohne Beschäftigungsgesellschaft sollten Maßnahmen, welche die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen, auf Kosten des Arbeitgebers festgeschrieben werden.</p>	<input type="checkbox"/>
Bezahlte Freistellung bei Vorstellungsgesprächen	<p>Der Arbeitnehmer sollte jede Unterstützung für die Jobsuche erhalten.</p>	<input type="checkbox"/>
Zwischenzeugnis	<p>Ein zeitnahes Zwischenzeugnis ist für Bewerbungen wichtig.</p>	<input type="checkbox"/>
Rückkehrklausel	<p>Falls der Arbeitgeber nach überstandener Krise wieder Einstellungen vornimmt, kann eine vorrangige Berücksichtigung bereits erfahrener Mitarbeiter im beiderseitigen Interesse liegen.</p>	<input type="checkbox"/>

Checkliste für den Abschluss eines Sozialplans

Inhalt:	Hinweise:	Erledigt:
Behandlung von Arbeitgeberdarlehen sowie Fortbildungskosten ✘ Verzicht auf Rückzahlung	Bei vom Arbeitgeber finanzierten Qualifizierungen verbietet es sich, dass der Arbeitnehmer die Kosten erstatten soll, da er ja nicht freiwillig das Unternehmen verl	<input type="checkbox"/>
Einrichtung eines Härtefonds	Manche Härten können nicht durch den Abfindungsbetrag ausgeglichen werden (z. B. wenn kurze Zeit nach Ausspruch der Kündigung der Ehegatte verstirbt)	<input type="checkbox"/>
Fälligkeit und Vererbbarkeit	Abfindungszahlungen sind in der Regel mit dem Ausscheiden fällig. Bei gegen die Kündigung klagenden Mitarbeitern wollen Arbeitgeber in der Regel erst den Prozess abwarten. Wichtig ist das Festhalten der Vererbbarkeit noch vor Fälligkeit des Abfindungsanspruchs.	<input type="checkbox"/>