

Sozialplanabfindung bei Massenentlassungen – Welche Ansprüche hat der Arbeitnehmer?

Viele Unternehmen klagen heute über steigenden Wettbewerbsdruck und begründen hiermit Misserfolge. Als Patentrezept werden dann regelmäßig Massenentlassungen gesehen. Walter Rathenau merkte hierzu an, die Klage über die Schärfe des Wettbewerbs sei in Wirklichkeit nur eine Klage über den Mangel an Einfällen. Doch was sollen gekündigte Arbeitnehmer nun tun?

Wenn ein großes Unternehmen viele Arbeitnehmer entlässt, können sich Rechte der von Kündigungen betroffenen Arbeitnehmer aus einem Sozialplan ergeben. Gemäß § 112 Betriebsverfassungsgesetz können sich der Arbeitgeber und der Betriebsrat auf den Abschluss eines Sozialplans einigen, aus dem auch die Arbeitnehmer Ansprüche herleiten können. In dem Sozialplan kann vereinbart werden, dass der Arbeitgeber den gekündigten Arbeitnehmern eine Abfindung zahlen muss. Auch kann vereinbart werden, dass Fahrtkostenerstattung geleistet wird, Umzugs- oder Maklerkosten übernommen werden oder Fortbildungskosten erstattet werden. Die Höhe einer Abfindung wird mit einer Abfindungsformel festgelegt, die meistens Alter, Betriebszugehörigkeit und Brutto-Monatslohn berücksichtigt. Außerdem können Transfersozialpläne vereinbart werden, die durch Qualifizierungsgesellschaften ermöglichen sollen, dass gekündigte Arbeitnehmer nach Fortbildungsmaßnahmen neue Arbeitsplätze bekommen. Aber **Vorsicht**: Der Sozialplan oder ein Tarifvertrag können vorsehen, dass die Sozialplanabfindung binnen einer bestimmten Frist vom gekündigten Arbeitnehmer geltend gemacht werden muss und der Arbeitgeber nach Fristablauf nicht mehr zahlen muss.

Jeder Arbeitnehmer, der eine betriebsbedingte Kündigung erhält, kann nun wählen, ob er die Kündigung aufgrund einer Betriebsänderung hinnimmt und sich mit der Sozialplanabfindung begnügt oder er eine Kündigungsschutzklage erhebt und über einen Vergleich im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses versucht, eine höhere als die Sozialplanabfindung zu erzielen. Die Parteien können dann z.B. durch Vergleich vor dem Arbeitsgericht vereinbaren, dass neben einer Abfindung auch die Sozialplanabfindung gezahlt wird, aber auf die Vergleichssumme angerechnet wird. Manche Sozialpläne sehen zulässigerweise vor, dass eine Sozialplanabfindung erst dann fällig wird, wenn ein Kündigungsschutzprozess rechtskräftig abgeschlossen ist. Auch darf neben dem Sozialplan vereinbart werden, dass weitere Leistungen an Arbeitnehmer gewährt werden, die keine Kündigungsschutzklage erheben (so genannte „Turboprämie“). Die Zahlung der Sozialplanabfindung darf aber nicht wegfallen, falls ein Arbeitnehmer Klage gegen die Kündigung erhebt.

Der Sozialplan kann vorsehen, dass eine Abfindung nicht gezahlt wird an Arbeitnehmer, die auf Vermittlung des Arbeitgebers einen neuen zumutbaren Arbeitsplatz annehmen oder bei einem Betriebsübergang nach § 613 a BGB unbegründet Widerspruch gegen einen Wechsel des Arbeitsplatzes auf den neuen Arbeitgeber einlegen. Hier ist besondere **Vorsicht** geboten! Der Arbeitgeber könnte versuchen, eine Abfindungszahlung zu verweigern mit der evl. unrichtigen Begründung, der Arbeitnehmer habe den neuen Arbeitsplatz nach Betriebsübergang annehmen müssen. Gliedert zum Beispiel ein Unternehmen eine Unternehmenssparte an einen 500 Km entfernten Betrieb aus und behauptet, es liege ein Betriebsübergang gem. § 613a BGB vor, allein weil eine Mehrzahl von Mitarbeitern dort weiterbeschäftigt werden solle, könnte Misstrauen geboten sein. Ein Betriebsübergang setzt meistens mehr voraus als alleine die Übertragung von einigen Mitarbeitern von einer Firma an eine andere. Beruft sich ein Unternehmen dennoch auf einen Betriebsübergang und verweigert die Zahlung von Sozialplanabfindungen an gekündigte Mitarbeiter des betroffenen Unternehmensbereichs, wenn Arbeitnehmer den Umzug zum weit entfernten Betrieb verweigern, sollten die betroffenen Arbeitnehmer sich wehren.

Im Fall einer betriebsbedingten Massenentlassung müssen natürlich die geltenden Kündigungsfristen eingehalten werden. Diese ergeben sich entweder aus dem Arbeitsvertrag, aus einem ggf. einschlägigen Tarifvertrag oder aus der Regelung des § 622 BGB.

Wer von einer Massenentlassung betroffen ist, muss nicht ohne weiteres von der Rechtmäßigkeit der Kündigung ausgehen. Wenn ein Unternehmen insgesamt schließt, wird es regelmäßig kaum eine Möglichkeit geben, eine Kündigung zu verhindern. Wenn aber nur bestimmte Mitarbeiter eine Kündigung erhalten und andere im Betrieb bleiben dürfen, kann immer überprüft werden, ob der Arbeitgeber die gekündigten Arbeitnehmer richtig ausgewählt hat. Arbeitgeber und Betriebsrat können sich allerdings auch auf eine Namensliste geeinigt haben. Wer auf einer Namensliste namentlich aufgeführt wird und für eine Kündigung vorgesehen ist, wird kaum Chancen haben, die Kündigung zu verhindern. Solchen Arbeitnehmern ist zu raten, die Berechnung einer Sozialplanabfindung und der Kündigungsfrist auf Rechtmäßigkeit zu überprüfen und sich zu wehren, wenn der Arbeitgeber die Auszahlung einer Sozialplanabfindung verweigert.