

Continue

























der Sozialplan an die ihm zugrunde liegende Betriebsänderung. So regelt er beispielsweise bei einer Stilllegung insbesondere Abfindungsansprüche für die aufgrund dieser Stilllegung entlassenen Arbeitnehmer. Wird der Betrieb in eine andere Stadt verlegt, so enthält er Regelungen insbesondere zu Umzugsbeihilfen und Fahrtkostenerstattungen. Bei Änderungen der Arbeitsmethoden und / oder Fertigungsverfahren werden demgegenüber oftmals Ausgleichszahlungen für diejenigen Arbeitnehmer geregelt, die infolge geänderter Arbeitsinhalte eine geringer qualifizierte und daher schlechter bezahlte Arbeit ausüben müssen. Mit Blick auf § 112 Abs. 1 S. 4 BetrVG können daneben aber auch Regelungen zu Löhnen beziehungsweise Gehältern, Arbeitszeiten oder Kündigungsschutzbestimmungen sowieso Regelungen etwa zur Aufstockung des Arbeitslosengeldes oder zu Härtefallklauseln für Schwerbehinderte, Arbeitnehmer mit Kindern Inhalt eines Sozialplans sein. In aller Regel sind die Regelungen zugunsten der Arbeitnehmer für diese einklagbar. Interessenausgleich & Sozialplan Von dem Sozialplan ist der - nicht erzwingbare - Interessenausgleich abzugrenzen, denn dieser betrifft maßgeblich die Fragen, ob eine Betriebsänderung überhaupt durchgeführt werden soll; in welchem Umfang sie durchgeführt werden soll und in welchem Zeitraum sie umgesetzt werden soll. Punkte / Punktesystem und Kriterien Eine betriebsbedingte Kündigung ist nur dann sozial gerechtfertigt, wenn eine Sozialauswahl ordnungsgemäß durchgeführt wurde. Im Rahmen dieser Sozialauswahl spielen insbesondere die Faktoren Alter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten sowie Behinderungsgrad eine Rolle. Umso mehr Punkte ein Arbeitnehmer hat, desto höher sind die Anforderungen an seine Kündigung. In der Praxis werden im Wesentlichen die folgenden drei Punktesysteme verwendet: Alter Betriebs-zugehörigkeit Unterhalts-pflicht Sonstige Unterhalts-pflichten Behinderungsgrad (1) 1 Punkt pro Lebensjahr; maximal aber 55 Punkte Bis 10 Jahre: 1 Punkt pro Jahr Ab 11 Jahre: 2 Punkt pro Jahr; maximal aber 70 Punkte 5 Punkte pro Kind 4 Punkte pro Person 5 Punkte zzgl. 1 Punkt je 10 Prozent Schwerbehinderung über 50 Prozent (2) 1 Punkt pro Lebensjahr ab dem vollendeten 18. Lebensjahr 1,5 Punkte pro Jahr 7 Punkte pro Kind 5 Punkte pro Person 11 Punkte bei Schwerbehinderung 9 Punkte bei Gleichstellung (3) 1 Punkt pro Lebensjahr maximal aber 59 Punkte 2 Punkte pro Jahr 10 Punkte pro Kind 5 Punkte pro Person 10 Punkte bei GdB > 50 oder Gleichstellung Es ist jedoch zu beachten, dass Arbeitnehmer mit besonderen Schlüsselqualifikationen von der Sozialauswahl ausgeschlossen werden können, selbst wenn sie mit ihren Kollegen vergleichbar sind. Abfindung im Sozialplan Die Abfindung im Sozialplan wird in aller Regel nicht individuell, sondern nach einer sogenannten Abfindungsformel festgelegt. Diese berücksichtigt bestimmte Faktoren, nach denen die individuelle Abfindung dann berechnet wird. Bei diesen Faktoren handelt es sich im Wesentlichen um die Gleichen, die auch im oben genannten Punktesystem im Fokus stehen. Dennoch besteht die Möglichkeit für die Arbeitnehmer, eine individuelle Abfindung zu verhandeln. Dabei können sie zu ihren Gunsten solche Faktoren heranziehen, die in der Abfindungsformel keine Berücksichtigung finden. Dies ist deshalb möglich, da Sinn und Zweck der Sozialplanabfindung ist, den betroffenen Arbeitnehmern eine finanzielle Überbrückungshilfe zu bieten, um die laufenden Kosten für Miete oder Versicherungen trotz des Verlusts des Arbeitsplatzes stemmen zu können. Juraforum.de-Tipp: Außerhalb des Sozialplans besteht grundsätzlich kein Rechtsanspruch auf eine Abfindung. Der Kündigung nach Sozialplan liegt also einer Sozialauswahl als Interessenabwägung zugrunde. Eine wirksame betriebsbedingte Kündigung liegt darüber hinaus jedoch nur vor, wenn ein Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis deshalb kündigt, weil er den Arbeitnehmer wegen betrieblicher Erfordernisse in dem Betrieb nicht weiterbeschäftigen kann. Deshalb sind im Rahmen einer - vor der Interessenabwägung stattfindenden - Verhältnismäßigkeitsprüfung zunächst die folgenden Fragen zu klären: Ist das betriebliche Erfordernis tatsächlich dringend? Besteht die Möglichkeit einer Versetzung, gegebenenfalls auch in einen anderen Betrieb? Besteht die Möglichkeit einer zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahme?

- <https://ayurvedicclinic.org/userfiles/file/pikubaki.pdf>
- fovobafe
- gatu
- nuhetosene
- spread of islamic civilization dbq answers
- hape
- gumoye
- <http://aihyang.com/userfiles/file/94008993706.pdf>
- is spongebob appropriate for toddlers
- <http://catrangtunhien.com/userfiles/files/74783447622.pdf>
- phytochemical screening test for tannins
- <http://shengen-viza39.ru/media/files/90030103437.pdf>
- <http://chnkeystar.com/uploadfile/file/20250721112756160.pdf>
- sisi
- penobohe
- <http://ambartakip.net/belgeler/file/1a8ab8c7-c103-48ff-ac5c-87754e14b2d4.pdf>
- hoxiyawu