

Abfindung nach Sozialplan

Für die Mitarbeiter ist es zumutbar, den Wohnort zu verlegen

Ein Teil des Unternehmens wurde von B. nach K. verlegt. Der Arbeitgeber kündigte der Belegschaft, bot aber gleichzeitig den meisten Arbeitnehmern an, sie in K. weiterhin zu beschäftigen ("Änderungskündigung"). Ein Sozialplan wurde ausgearbeitet, der für ausscheidende Mitarbeiter Abfindungen vorsah.

Für Arbeitnehmer, die nicht umziehen und keinen neuen Job in K. wollten, sollte die Abfindung um 60 Prozent gekürzt werden. Nur wenn ein "sozialer Härtefall" vorlag (= der Arbeitnehmer schwerbehindert war oder pflegebedürftige Angehörige betreute), wurde von der Kürzung abgesehen.

Ein Mitarbeiter, der das Angebot der Weiterbeschäftigung abgelehnt und deshalb nur die niedrigere Abfindung erhalten hatte, klagte auf Zahlung der vollen Summe. Ein Umzug komme für ihn aus familiären Gründen nicht in Frage, erklärte er. Die Regelung des Sozialplans verstoße gegen den Schutz von Ehe und Familie.

Dem widersprach das Bundesarbeitsgericht (1 AZR 960/06). Der Zweck des Sozialplans bestehe darin, Nachteile für die Arbeitnehmer abzumildern, die durch die Verlagerung des Betriebs entstünden. Wenn dem Arbeitnehmer woanders ein Arbeitsplatz angeboten werde, mache das eine Abfindung weitgehend überflüssig. Ein Umzug sei durchaus zumutbar.

Das Grundgesetz schütze Ehe und Familie - selbstverständlich dürften Familienväter nicht diskriminiert werden. Das bedeute aber nicht umgekehrt eine Verpflichtung für Arbeitgeber, Arbeitnehmer mit Familie bevorzugt zu behandeln.

© Der Juristische Pressedienst Gritschneder UG ist Inhaber sämtlicher Inhalte und Nutzungsrechte. Diese sind urheberrechtlich geschützt. Auf die Nutzungsbedingungen wird verwiesen.

Quelle: <http://www.onlineurteile.de/urteil/abfindung-nach-sozialplan>