



Sozialplan (2009)

In Zeiten der Wirtschaftskrise werden Massenentlassungen immer mehr zum Thema (vgl. dazu und insbesondere zum vorgeschriebenen Verfahren: IHK-Fokus). Sozialpläne sollen helfen, die wirtschaftlichen Auswirkungen für die Betroffenen zu lindern und den Verlust des Arbeitsplatzes sozial verträglicher zu gestalten.

Pflicht zum Erlass eines Sozialplans?

In der Schweiz existieren keine gesetzlichen Bestimmungen über den Erlass von Sozialplänen. Es fehlt damit auch an einer gesetzlich verankerten Pflicht dazu. Obwohl von Arbeitnehmer-Seite vereinzelt behauptet, gibt es entsprechend per se keinen Anspruch der Arbeitnehmer auf Abschluss eines Sozialplanes. Ob dagegen in einem Gesamtarbeitsvertrag die Pflicht zum Erlass eines Sozialplans definiert werden kann, ist umstritten. Tatsache ist, dass in einzelnen GAVs der Anspruch auf Abschluss und in einigen sogar der Inhalt eines Sozialplans festgehalten ist. Auch das Verfahren der Massenentlassung fördert den Erlass eines Sozialplanes mit dem Ziel, die Auswirkungen der Kündigungen zu mildern.

Rechtsnatur des Sozialplans

Die Rechtsnatur eines Sozialplanes ist nicht unumstritten. Sie wird abhängig gemacht davon, wer bei der Ausarbeitung mitwirkt und in welcher Form er erlassen wird. Wird er vom Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmerverband vertraglich vereinbart und enthält er Bestimmungen über den Inhalt oder die Beendigung der Arbeitsverhältnisse, liegt gemäss BGE 130 V 18 ein Gesamtarbeitsvertrag i.S.v. Art. 356 OR vor. Das Bundesgericht hat in einem neueren Urteil (BGE 4C.168/2003 vom 17. Oktober 2003) und von der Lehre kritisiert aber gegen die Qualifikation von Sozialplänen als GAV entschieden. Wird der Sozialplan dagegen ohne Mitwirkung eines Arbeitnehmerverbandes nur zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung abgeschlossen, handelt es sich auf jeden Fall nicht um einen GAV, sondern eher um ein Be-





etriebsregelment. Damit diese Form des Sozialplans Gültigkeit erlangt, sollten die Parteien den Inhalt im Betrieb bekannt geben. Wird der Sozialplan hingegen vom Arbeitgeber einseitig vorgelegt, hat er grundsätzlich keinen verbindlichen Charakter. Diesfalls ist von einer Offerte auszugehen, welche aber mangels Protest dagegen als stillschweigend angenommen gelten darf, wenn sie sich zugunsten der Mitarbeiter auswirkt.

Auslegung des Sozialplans

Die Rechtsnatur des Sozialplans hat Einfluss auf dessen Auslegung. Ist dieser als GAV zu verstehen, ist er nach den Regeln der Gesetzesauslegung zu interpretieren. Analoges gilt für den Sozialplan in Form einer Betriebsordnung. Besteht hingegen ein Vertrag zwischen Arbeitnehmerschaft und Arbeitgeber, so sind die Regeln über die Vertragsauslegung beizuziehen.

Inhalt des Sozialplans

Inhaltlich unterscheidet man bei Sozialplänen einen deklaratorischen Teil, welcher bloss die aufgrund Gesetz, Gesamt- und Einzelarbeitsvertrag bestehenden Ansprüche zusammenstellt, und einen konstitutiven Teil, der die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien schafft. Folgende Punkte werde dabei typischerweise berücksichtigt:

- In Kraft-Treten, Gültigkeitsdauer und Geltungsbereich (Ab wann, wie lange und für welche Teile der Belegschaft soll der Sozialplan gelten)
- Arten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, z.B.
 - vorzeitige Pensionierung
 - Aufhebungsvereinbarung
 - Kündigung
- Modalitäten der Kündigung, z.B.
 - Freistellung





- Kompensation
 - flexible Lösungen bezüglich Kündigungsfristen, etc.
- Besondere finanzielle Regelungen, z.B.:
 - Durchhalteprämien
 - Abgangsentschädigungen
 - Übernahme Umzugskosten, etc.
- Abfederung von Härtefällen
 - (z.B. Einrichtung eines Härtefonds und Regelung der Anspruchsvoraussetzungen)
- Regelungen bezüglich Pensionskassen
 - (z.B. Besondere Beitragsregelungen für Betroffene, Verbesserung der Freizügigkeitsleistung, etc.)
- Massnahmen zur Unterstützung bei der Stellensuche
 - Stellenvermittlung
 - Umschulung bzw. Übernahme der Kosten derselben
 - Weiterbildung (innerbetrieblich und extern)
- Wiedereinstellungszusagen bei wirtschaftlicher Erholung
- Schlussbestimmungen (Gerichtsstand und anwendbares Recht, Schriftformklausel, salvatorische Klausel)

Sozialplan ja oder nein?

Der Abschluss eines Sozialplanes kann durchaus im Interesse des Arbeitgebers sein. Er reduziert dadurch das Risiko eines durch die Massentlassung drohenden Image-Schadens in der Öffentlichkeit und präsentiert sich den verbleibenden (und potentiellen künftigen) Mitarbeitern als verantwortungsbewusster Arbeitgeber. Auch gegenüber den (im Rahmen der Massentlassung zwingend zu kontaktierenden) Behörden wird signalisiert, dass die Unternehmung ihre soziale Verantwortung wahrnimmt. Immer ist aber natürlich



MURI RECHTSANWÄLTE



auch die (angeschlagene) finanzielle Situation der Unternehmung zu berücksichtigen. In diesem Zusammenhang ist ein besonderes Augenmerk darauf zu richten, dass die im Sozialplan gemachten Zugeständnisse durchdacht sind. Die daraus entstehenden Kosten müssen sich zeitlich und im Umfang klar begrenzen lassen. Nur wenn die Gesamtkosten des Sozialplans klar kalkulierbar sind, macht dieser als Instrument der nachhaltigen Unternehmensführung Sinn.

