

Sozialpläne

Was es Grundsätzliches zu wissen gilt

Seit gut vier Jahren gibt es für private Arbeitsverhältnisse eine Gesetzesgrundlage für Sozialpläne. Systematisch angegliedert sind die Regelungen unter jenen zur Massenentlassung. Ein Überblick zu gesetzlichen Regelungen, Rechtsprechung und Lehre.

IN KÜRZE

Für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Leistungen aus einem Sozialplan ist es nützlich, über die grundsätzlichen Hintergründe zu Sozialplänen informiert zu sein.

Noch vor wenigen Jahren war der Sozialplan für die privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse gesetzlich nicht normiert. Erst mit einer am 1. Januar 2014 in Kraft getretenen Revision wurde eine bei grösseren Entlassungsvorhaben unter bestimmten Voraussetzungen greifende gesetzliche Sozialplan-Pflicht eingeführt.¹ Diese gesetzlichen Bestimmungen regeln einen besonderen Typus von Sozialplan: Jenen, für den eine gesetzliche Pflicht besteht, ihn aufzustellen. Das schliesst aber nicht aus, dass Arbeitgeber auch weiterhin auf freiwilliger Basis oder gestützt auf eine gesamtarbeitsvertragliche Grundlage Sozialpläne erlassen oder vereinbaren.²

Wesen und Inhalt des Sozialplans

Der Sozialplan ist eine Vereinbarung, in welcher der Arbeitgeber und die Arbeitnehmer die Massnahmen festlegen, mit denen Kündigungen vermieden, deren Zahl beschränkt sowie deren Folgen gemildert werden.³ Diese Legaldefinition ist basierend auf der einschlägigen Rechtsprechung des Bundesgerichts kurz und allgemein gehalten.⁴ Der Zweck eines Sozialplans besteht mit anderen Worten darin, wirtschaftlich bedingte Entlassungen zu vermeiden, zu reduzieren oder mit Massnahmen sozia-

ler Natur zu begleiten, und damit Härten für die betroffenen Arbeitnehmer zu vermeiden oder zu mildern.⁵

Im Gegensatz zum gesetzlich umschriebenen Zweck bestehen hinsichtlich des Inhalts eines Sozialplans keinerlei gesetzliche Vorgaben. Entsprechend gross ist der Gestaltungsspielraum. Neben finanziellen Leistungen (siehe Kasten, Seite 40) kann ein Sozialplan auch nicht-finanzielle Leistungen beinhalten, wie ein Recht des Arbeitnehmers auf Verwendung vorhandener Betriebsmittel (Computer, Internet, E-Mail, Drucker, Kopierer, Scanner, Couverts, Briefmarken) für Bewerbungen. Oder dem Arbeitnehmer wird ein Anspruch auf bezahlte ausserordentliche Freizeit zur Stellensuche eingeräumt. Denkbar wären des Weiteren:

- Verkürzungen oder Verlängerungen der einzelarbeitsvertraglich vorgesehenen Kündigungsfrist;
- eine befristete Weiterführung des Arbeitsverhältnisses für Arbeitnehmer, die bis zum Ablauf der einzelarbeitsvertraglich vereinbarten Kündigungsfrist keine neue Stelle gefunden haben;
- der Verzicht auf Lohnabzüge bei Austritt wegen zu viel bezogener Ferien;
- oder der Verzicht auf die Rückforderung von Aus- oder Weiterbildungskosten, gleichgültig was der vorgängig abgeschlossene Aus- oder Weiterbildungsvertrag diesbezüglich regelt.



David Sassan Müller
lic. iur., Rechtsanwalt,
Aargauische Industrie- und
Handelskammer (AIHK), Aarau

¹ Art. 335h-335k OR; Von Kaenel/Rudolph, elektronischer Update-Service zum Praxiskommentar, N2 zu Art. 335h.

² Von Kaenel/Rudolph, elektronischer Update-Service zum Praxiskommentar Arbeitsvertrag, N4 zu Art. 335h.

³ Art. 335h Abs. 1 OR.

⁴ Brühwiler, Kommentar Einzelarbeitsvertrag, 3. Auflage, Rz. 1 zu Art. 335h (mit Verweis auf BGE 133 III 213 und BGE 132 III 32).

⁵ Von Kaenel/Rudolph, elektronischer Update-Service zum Praxiskommentar Arbeitsvertrag, N5 zu Art. 335h (mit Verweis auf BGE 130 V 26).

Wie die konkreten Leistungen aus einem Sozialplan im Bereich der Sozialversicherungen behandelt werden, ist für die Parteien oft von grosser Bedeutung. Mit diesbezüglichen Fragestellungen befassen sich die weiteren Beiträge in dieser Ausgabe und im beiliegenden Separatum «Schweizer Sozialversicherung».

Finanzierung des Sozialplans

Als einzige Schranke hinsichtlich des Umfangs der Sozialplan-Leistungen sieht das Gesetz vor, dass der Sozialplan den Fortbestand des Betriebs nicht gefährden darf.⁶ Damit sollen Sozialplan-Verhandlungen in einem vernünftigen Rahmen bleiben. Das Gesetz schreibt dem Arbeitgeber nicht vor, speziell für einen allfälligen Sozialplan finanzielle Mittel zu äufnen (zum Beispiel durch Bildung von Reserven oder Einzahlungen in einen Fonds). Aufgrund der gesetzlichen Schranke beschränkt sich der Sozialplan auf einen bescheidenen, eher nicht-finanziellen Umfang oder entfällt gänzlich, wenn der Arbeitgeber die notwendigen finanziellen Mittel kaum oder gar nicht mehr hat.⁷

Darüber hinaus fällt der Sozialplan dahin, wenn die Massenentlassung im Rahmen eines Konkurs- oder Nachlassverfahrens erfolgt, das mit einem Nachlassvertrag abgeschlossen wird.⁸

Auslegung eines Sozialplans

Bestehen in Zusammenhang mit einem Sozialplan Unklarheiten oder kommt es zu Streitigkeiten, so taucht rasch einmal die Frage auf, wie ein Sozialplan auszulegen ist. Das Bundesgericht hat in einem Grundsatzentscheid festgelegt, dass die Auslegung von der Rechtsnatur des Sozialplans abhängt.⁹ Massgebend für die rechtliche Einordnung des Sozialplans sind in erster Linie die Parteien und die Art des Zustandekommens.

Wird ein Sozialplan zwischen dem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmerverband vereinbart, so liegt nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung eine besondere Art des Gesamtarbeitsvertrags

(GAV) nach Art. 356 OR vor. Arbeitnehmer können sich direkt auf die darin zu ihren Gunsten festgeschriebenen Rechte berufen (normative Wirkung). Wird der Sozialplan auf Arbeitnehmerseite gestützt auf eine Delegationsnorm in einem GAV von der Arbeitnehmervertretung des Betriebs abgeschlossen, so liegt eine vereinbarte Betriebsordnung im Sinn von Art. 38 Abs. 2 ArG vor, der – wie dem GAV-Sozialplan – ebenfalls normative Wirkung zukommt. In diesen beiden Fällen, in denen dem Sozialplan normative Wirkung zukommt, erfolgt die Auslegung nach den Regeln der Gesetzesauslegung (Methodenpluralismus).

Stellt der Arbeitgeber den Sozialplan demgegenüber freiwillig und einseitig aus, so handelt es sich um eine Vertragsofferte, die durch Annahme (allenfalls sogar stillschweigend) integrierender Bestandteil des Einzelarbeitsvertrags wird. Ein solcher Sozialplan unterliegt den Regeln der Vertragsauslegung (Willens- und Vertrauensprinzip).

Sozialplan-Pflicht

Das Gesetz definiert in Art. 335i und 335j OR, wann eine Pflicht zur Aufstellung eines Sozialplans besteht und wer diesen aufstellt. Demnach muss ein Arbeitgeber mit den Arbeitnehmern Sozialplan-Verhandlungen führen, wenn er üblicherweise mindestens 250 Arbeitnehmer beschäftigt und beabsichtigt, auf einem einzigen betrieblichen Bescheid basierend mindestens 30 Arbeitnehmern zu kündigen. Basieren die Kündigungen von mindestens 30 Arbeitnehmern auf verschiedenen betrieblichen Entscheiden und erfolgen sie innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen, so besteht ebenfalls eine Verhandlungspflicht. Können sich die Parteien nicht einigen, so muss durch ein zu bestellendes Schiedsgericht ein verbindlicher Sozialplan aufgestellt werden. Allerdings entfällt die Sozialplan-Pflicht, wenn die Massenentlassung im Rahmen eines Konkurs- oder Nachlassverfahrens erfolgt, das mit einem Nachlassvertrag abgeschlossen wird.¹⁰ |

Beispiele für finanzielle Sozialplan-Leistungen

Inhaltlich sind dem Sozialplan kaum Grenzen gesetzt. Es sind sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Leistungen denkbar. Nachstehende finanzielle Leistungen des Arbeitgebers zu Gunsten des vom jeweiligen Sozialplan erfassten Arbeitnehmers sind Beispiele für finanzielle Leistungen, die es aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht jeweils zu prüfen gilt.

Unterstützung bei Stellensuche:

- Kostenübernahme für professionelle Outplacement-Beratung
- finanzielle Beiträge an Bewerbungskosten
- Kostenbeteiligung an Weiterbildung oder arbeitsmarktliche Massnahmen
- Durchhalteprämien

Leistungen in Zusammenhang mit dem Antritt einer neuen Stelle (intern oder extern):

- Erschwernisentschädigung bei längerem Arbeitsweg
- Umzugskostenbeteiligung
- Rückreiseentschädigung in die Heimat
- Differenzzahlung für Lohneinbusse
- Kostenbeteiligung an Umschulung
- Regelung betreffend Anpassung der finanziellen Leistungen gemäss Sozialplan im Fall eines (allenfalls sogar vor Ablauf der einzelarbeitsvertraglich definierten Kündigungsfrist erfolgenden) neuen Stellenantritts

Vorzeitige Pensionierung:

- Ausrichtung einer Überbrückungsrente
- Einlagen in die Pensionskasse
- Übernahme von AHV-Beiträgen

Abfindung oder Abgangsentschädigung, wobei deren Höhe oft an das Alter, die Anzahl Dienstjahre und die familiäre Situation anknüpft.

Zahlung für soziale Härtefälle aus Härtefonds

Anspruch auf anstehende Dienstaltersgeschenke

⁶ Art. 335h Abs. 2 OR.

⁷ Brühwiler, Kommentar Einzelarbeitsvertrag, 3. Auflage, Rz. 4 zu Art. 335h.

⁸ Vgl. Art. 335k OR.

⁹ BGE 133 III 213.

¹⁰ Vgl. Art. 335k OR.