



## Der Sozialplan: Wann muss ein solcher ausgehandelt werden und was muss er enthalten?

Seit dem 1. Januar 2014 verpflichtet das Obligationenrecht (OR) die Schweizer Arbeitgeber, im Falle einer Massentlassung unter bestimmten Voraussetzungen Verhandlungen mit den Arbeitnehmern mit dem Ziel zu führen, einen Sozialplan aufzustellen.

Das OR definiert den Sozialplan als eine «Vereinbarung, in welcher der Arbeitgeber und die Arbeitnehmer die Massnahmen festlegen, mit denen Kündigungen vermieden, deren Zahl beschränkt sowie deren Folgen gemildert werden. Er darf den Fortbestand des Betriebs nicht gefährden.» Laut dem Bundesgericht hat der Sozialplan zum Zweck, «die Auswirkungen abzumildern, die Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen auf die betroffenen Arbeitnehmer haben. Er gilt im weitesten Sinne als Massnahme zum Schutz der Arbeitnehmer bei Massentlassungen» (BGE 133 III 213; 4A\_335/2016).

Gemäss Art. 335i OR ist der Arbeitgeber einzig bei Erreichen bestimmter Schwellenwerte verpflichtet, Verhandlungen mit dem Ziel zu führen, einen Sozialplan aufzustellen. Werden diese Schwellenwerte nicht erreicht, entfällt eine entsprechende Verpflichtung des Arbeitgebers von vornherein.

Konkret hat Art. 335i Abs. 1 OR folgenden Wortlaut: «Der Arbeitgeber muss mit den Arbeitnehmern Verhandlungen mit dem Ziel führen, einen Sozialplan aufzustellen, wenn er:

1. üblicherweise mindestens 250 Arbeitnehmer beschäftigt; und
2. beabsichtigt, innert 30 Tagen mindestens 30 Arbeitnehmern aus Gründen zu kündigen, die in keinem Zusammenhang mit ihrer Person stehen.»

Wichtig ist dabei die Tatsache, dass der Arbeitgeber sich seiner Verpflichtung nicht entziehen kann, wenn er die Kündigungen über die Zeit verteilt. Art. 335i Abs. 2 OR sieht nämlich ausdrücklich vor, dass zeitlich verteilte Kündigungen, die auf dem gleichen betrieblichen Entscheid beruhen, zusammengezählt werden.

Von Bedeutung ist ausserdem, dass der Arbeitgeber im Falle von Massentlassungen, die während eines Konkurs- oder Nachlassverfahrens erfolgen, das mit einem Nachlassvertrag abgeschlossen wird, nicht verpflichtet ist, Verhandlungen für den Erlass eines Sozialplans zu führen.

Auch wenn das OR den Arbeitgeber dazu verpflichtet, Verhandlungen mit den Arbeitnehmern mit dem Ziel zu führen, einen Sozialplan aufzustellen, schweigt das Gesetz zu der Frage, welchen Inhalt der Sozialplan aufzuweisen hat. Vorausgesetzt wird einzig, dass der Arbeitgeber den Sozialplan nach Treu und Glauben aushandeln muss.

Unseres Erachtens ist das Schweigen des Gesetzgebers dadurch gerechtfertigt, dass es sich beim Sozialplan letztlich um eine

Vereinbarung bzw. einen Vertrag handelt. Es gilt somit der Grundsatz der Vertragsfreiheit, d.h. die Ausgestaltung des Inhalts ist dem freien Willen der Parteien überlassen.

Ohne diesen Punkt im vorliegenden Beitrag zu vertiefen, ist allerdings darauf hinzuweisen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern allenfalls einem Gesamtarbeitsvertrag untersteht, und in einem solchen Fall ist es möglich, dass zusätzliche Regelungen in Bezug auf den Sozialplan bzw. den erforderlichen Inhalt zu beachten sind.

Soweit das OR zum Inhalt des Sozialplans keine Angaben enthält, kann dieser für alle entlassenen oder nur für bestimmte Arbeitnehmer gelten. Er kann auch unterschiedliche Lösungen für die einzelnen entlassenen Arbeitnehmer vorsehen. Solche Unterscheidungen sind jedoch nur zulässig, wenn sie auf objektiven Kriterien beruhen und den Grundsatz der Gleichbehandlung wahren. Demgemäss können Unterscheidungen je nach Dienstalter der Angestellten, ihrer hierarchischen Stellung innerhalb des Unternehmens, ihrer Nähe zum Rentenalter, ihrer familiären Situation usw. gerechtfertigt sein. Für gleiche Situationen hat der Arbeitgeber allerdings auch gleiche Lösungen zu treffen.

Desgleichen muss der Sozialplan nicht zwingend eine Entschädigung für die entlassenen Arbeitnehmer vorsehen. Die bei vielen Leuten verbreitete Ansicht, dass der Arbeitgeber zwingend eine Entschädigung nach Massgabe des Dienstalters der Angestellten in der Grössenordnung von einem Monatslohn bzw. von einem halben Monatslohn pro Jahr Betriebszugehörigkeit zu leisten hat, ist somit falsch. Der Sozialplan kann eine solche Entschädigung vorsehen, doch ist dem Gesetz keine entsprechende Verpflichtung zu entnehmen.

Immerhin ist zu beachten, dass solche Entschädigungen bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen manchmal in einem Betriebsreglement festgelegt sind, wobei diesen Reglementen aber keine Gesetzeskraft zukommt.

Wenn gleich also das OR – wie vorstehend erwähnt – keine Vorgaben zum Inhalt des Sozialplans enthält, besteht dessen Zweck letztlich darin, die Auswirkungen von Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen auf die betroffenen Arbeitnehmer abzumildern.

Die Massnahmen zur Abmilderung der Auswirkungen einer Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen sind ganz unterschiedlicher Natur. Auf der Homepage der Stadt Lausanne finden sich zutreffende Beispiele. Die betreffende Liste ist allerdings nicht abschliessend und die aufgeführten Massnahmen können selbstverständlich einzeln oder zusammen mit anderen getroffen werden. Konkret werden folgende Massnahmen genannt:

- Verkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist oder Freistellung;
  
- Leistung einer Entschädigung je nach Situation des Arbeitnehmers (Alter, Dienstalter, hierarchische Stellung innerhalb des Betriebs);
  
- Unterstützung bei einer Umschulung, Kontaktaufnahme mit anderen Unternehmen, Hilfe bei der Erstellung eines Bewerbungsdossiers (Motivations schreiben, Lebenslauf usw.);
  
- Übernahme der Kosten einer Weiterbildung zwecks Wiedereingliederung des Arbeitnehmers in das Erwerbsleben;
  
- Lohnersatzleistungen im Falle einer neuen, schlechter entlohnten Tätigkeit oder bei Arbeitslosigkeit von einer bestimmten Dauer;
  
- Förderung freiwilliger Abgänge mittels Entschädigungen;
  
- Vorrang bei der Wiedereinstellung bei einem anderen Unternehmen der betreffenden Gruppe;
  
- Zahlung von «Überbrückungsrenten» bis zur Erreichung des Rentenalters des Arbeitnehmers;

- Übernahme der Reisekosten für den Arbeitnehmer, dessen neuer Arbeitsort weiter entfernt wäre, oder Bereitstellung einer Wohnung am Arbeitsort, für die der Mietzins gezahlt wird;
- Verlängerung der Deckung durch die Unfallversicherung um 180 Tage auf Kosten des Arbeitgebers oder Übertritt in die individuelle Lohnausfallversicherung, wobei die Prämien (oder ein Teil davon) vom Arbeitgeber bezahlt werden.

(Quelle:

<http://www.lausanne.ch/lausanne-officielle/administration/sports-et-cohesion-sociale/service-du-travail/protection-travailleurs/travailleur/contrat-travail-gles/licenciemment-collectif.html>)

Können sich die Parteien nicht auf einen Sozialplan einigen, so muss gemäss Art. 335j OR ein Schiedsgericht bestellt werden. Das OR präzisiert allerdings nicht, welches Schiedsgericht anzurufen ist und was für ein Verfahren zum Zug kommt.

Besteht ein Gesamtarbeitsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern, ist es möglich, dass dieser ein bestimmtes Schiedsgericht vorsieht und das Verfahren zur Anrufung dieses Gerichts festlegt. Ist kein Gesamtarbeitsvertrag anwendbar, können die Parteien den Fall der eidgenössischen Einigungsstelle zur Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten oder einer entsprechenden kantonalen Einigungsstelle vorlegen.

\*\*\*\*\*

Zusammenfassend handelt es sich beim Sozialplan um eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern. Es gilt somit der Grundsatz der Vertragsfreiheit und die Parteien sind hinsichtlich der Ausgestaltung des Inhalts des Sozialplans frei. Die einzigen Schranken dieser Freiheit der Parteien sind unserer Meinung nach die Verpflichtung des Arbeitgebers, nach Treu und Glauben zu verhandeln, sowie die Möglichkeit der Beteiligten, bei Ausbleiben einer Einigung ein Schiedsgericht anzurufen, wobei dieses Gericht befugt ist, einen für die Parteien verbindlichen Sozialplan auszuarbeiten. Sodann können sich solche Schranken auch aus einem Gesamtarbeitsvertrag ergeben, der gegebenenfalls auf die Vertragsbeziehung der Parteien zur Anwendung gelangt.

---

**Source :**

**<https://www.wg-avocats.ch/de/nachrichten/arbeitsrecht/der-sozialplan-wann-muss-ein-solcher-ausgehandelt-werden-und-was-muss-er-enthalten/>**