

**kaufmännischer
verband**

gemeinsam sind wir zukunft.



Sozialplan

Berufsalltag

Der Sozialplan

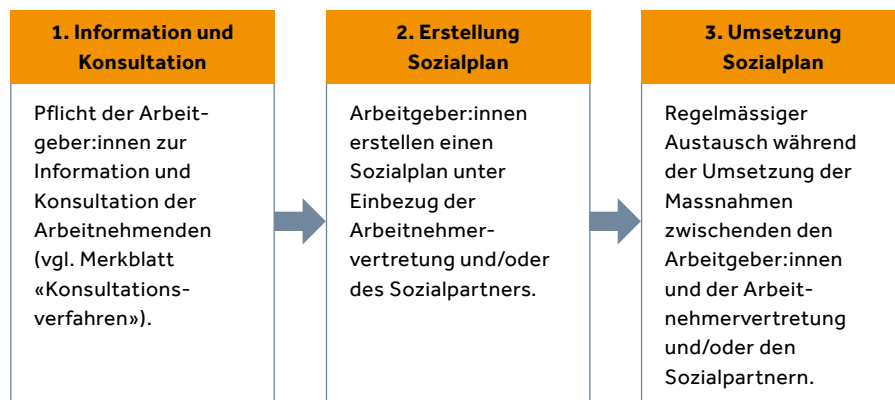
Ein Sozialplan ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite im Falle von Restrukturierungen, bei denen Entlassungen nicht vermieden werden können.

Dieses Merkblatt gibt Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Grundlagen zum Thema Sozialplan in der Schweiz.

Zweck des Sozialplans

Die im Sozialplan festgehaltenen Massnahmen sollen helfen, menschliche, soziale und wirtschaftliche Härten für die von einer Entlassung betroffenen Arbeitnehmenden zu vermeiden oder zumindest zu mildern. Bei der Festlegung der Massnahmen stehen die Bedürfnisse der Betroffenen im Vordergrund. Die Fortführung des Betriebs darf dabei nicht gefährdet werden. Der Sozialplan informiert die betroffenen Mitarbeitenden zudem über ihre Rechte und Pflichten und gewährleistet eine einheitliche Handhabung dieser.

Schematischer Ablauf



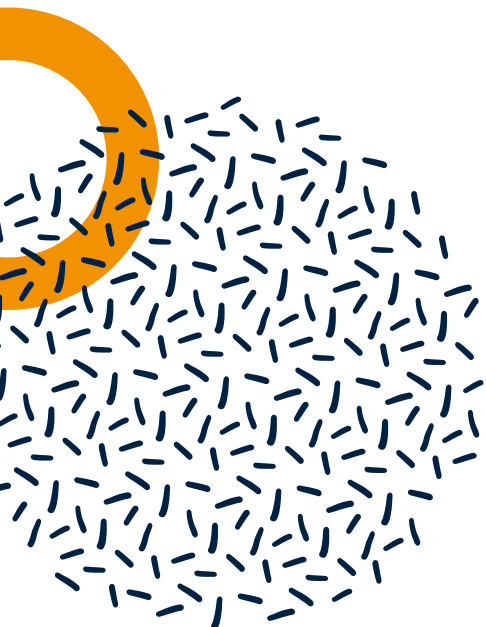
Die wichtigsten Bestimmungen zum Sozialplan

Bei Entlassungen haben Arbeitgeber:innen gegenüber ihren Arbeitnehmenden eine Informations- und Konsultationspflicht (mehr dazu im Merkblatt «Konsultationsverfahren» des Kaufmännischen Verbands).

Sozialplanpflicht in der Schweiz

In der Schweiz gilt seit 2014 für Unternehmen üblicherweise mit mindestens 250 Arbeitnehmenden die Sozialplanpflicht (OR 335i). Die gesetzlichen Grundlagen sind im OR 335h-k geregelt. Ist ein Gesamtarbeitsvertrag

Der Sozialplan



vorhanden, sind darin oft weitere Bestimmungen im Falle von Entlassungen festgelegt. Die Sozialplanpflicht gemäss OR verlangt von Unternehmen mit mehr als 250 Arbeitnehmenden (in der Schweiz) einen Sozialplan, sofern diese beabsichtigen, innert 30 Tagen mehr als 30 Arbeitnehmende aus Gründen zu kündigen, die in keinem Zusammenhang mit ihrer Person stehen. Gestückelte Kündigungen, die auf gleichem betrieblichem Entscheid beruhen, werden zusammengezählt. Keine Sozialplanpflicht besteht (OR 335k) während eines Konkurs- oder Nachlassverfahrens, das mit einem Nachlassvertrag abgeschlossen wird.

Es besteht die Pflicht zur Verhandlung eines Sozialplans, nicht jedoch zum Abschluss eines solchen. Die Verhandlungen sind nach Treu und Glauben zu führen, mit einer ernsthaften Zielverfolgung, eine Lösung zu finden. Können sich die Parteien nicht auf einen Sozialplan einigen, so muss ein Schiedsgericht bestellt werden (OR 335j).

Um auf eventuelle Härtefälle vorbereitet zu sein, empfiehlt der Kaufmännische Verband allen Unternehmen, unabhängig von der Betriebsgrösse frühzeitig einen Sozialplan zu vereinbaren. Dies bringt den Arbeitnehmenden und den Arbeitgeber:innen verschiedene Vorteile.

Entstehung eines Sozialplans

Grundsätzlich wird zwischen verschiedenen Arten des Zustandekommens eines Sozialplans differenziert:

1. Vertraglich zugesicherte Verhandlungen in einem Gesamtarbeitsvertrag zwischen Arbeitgeberseite und Arbeitnehmervertretung oder Sozialpartner (normative Wirkung).
2. Aushandlung zwischen dem Unternehmen und der Arbeitnehmervertretung oder einer speziell dafür ausgewählten (Belegschafts-) Kommission.
3. Vereinbarung zwischen der Belegschaft und der Arbeitgeberseite: Bestandteil des Arbeitsvertrags, wenn Arbeitnehmende zustimmen.
4. Einseitige Aufstellung seitens der Arbeitgeber:innen: Bestandteil des Arbeitsvertrags, wenn Arbeitnehmende zustimmen.
5. Betriebsordnung für spezielle Fälle, Art. 38 Abs. 2 ArG.

Sozialplanverhandlungen können besonders im Rahmen einer anstehenden Restrukturierung angespannt und emotional sein und sollten so früh wie möglich aufgenommen werden. Im Falle eines Scheiterns der Verhandlungen ist der Sozialplan durch ein Schiedsgericht mit verbindlichem Schiedsspruch aufzustellen. Dies kann zeit- und kostenintensiv sein. Der Kaufmännische Verband empfiehlt daher, in guten Zeiten einen Sozialplan zu verhandeln und abzuschliessen.



Inhalte eines Sozialplans

Der Inhalt eines Sozialplans ist gesetzlich nicht vorgegeben. In der Regel wird zwischen dem aktiven und dem passiven Teil unterschieden. Im aktiven Sozialplan werden zentrale Elemente geregelt, die helfen sollen, den betroffenen Mitarbeitenden eine neue berufliche Perspektive zu verschaffen, wenn möglich eine andere zumutbare Stelle zu vermitteln und ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu fördern. Der passive Sozialplan regelt die materiellen Rahmenbedingungen. Folgende Themen sind in der Regel im Sozialplan festgehalten:

Grundsätze

- > Ausgangslage, Ziele und Zweck
- > Geltungsbereich und -dauer
- > Zumutbarkeit von Stellenangeboten
- > Kündigungsmodalitäten
- > Durchführung und Anpassung des Sozialplans (Paritätische Kommission, Informationsfluss, Schlichtungsstelle im Streitfall)

Aktive Massnahmen (Unterstützung in der Stellensuche / Stellenvermittlung)

- > Zielsetzung und Funktion der aktiven Massnahmen
- > Inhalt und Ablauf für die Unterstützung bei der Stellensuche, Stellenvermittlung, ggf. externes Outplacement-Angebot zur beruflichen Neuorientierung
- > Angebote für Care und psychologische Beratung
- > Unterstützung bei Umschulungen/Weiterbildungen
- > Entlassungskriterien (Mitarbeitende mit Unterstützungspflicht, ältere Mitarbeitende mit vielen Dienstjahren)

Kontakt

Kaufmännischer
Verband Schweiz
Sozialpartnerschaft

berufspolitik@kfmv.ch
+41 44 283 45 66

Mehr Informationen zum Angebot
des Kaufmännischen Verbands
finden Sie unter:

kfmv.ch/arbeitnehmervertretung

Passive Massnahmen (wirtschaftliche Abfederung der Folgen einer Kündigung)

- > Umzugskosten, Wegentschädigung, Beiträge für Wochenaufenthalt
- > Verlängerung, Verkürzung und Erstreckung der Kündigungsfristen
- > Verzicht auf Konkurrenzklausein
- > Differenzzahlung/Lohngarantie
- > Abgangsentschädigung
- > Dienstaltersgeschenke
- > Umgang mit Weiterbildungsvereinbarungen
- > Ferien/Überstunden/Gleitzeitsaldo
- > Verbleib in Vorsorgeeinrichtung
- > Härtefallregelung
- > Übergangsregelung für Hypotheken, Darlehen

Der Umfang der aktiven und passiven Massnahmen variiert je nach Ausmass der Abbaupläne sowie der finanziellen Situation des Unternehmens.

Vollzug des Sozialplans

Der Vollzug des Sozialplans wird in der Regel durch eine **paritätische Kommission** oder Steuerungsgruppe mit Vertretern der Arbeitgeberseite und der Belegschaft begleitet. Hauptaufgaben sind die Überwachung des Vollzugs, die Diskussion von Massnahmen sowie der Entscheid bei Streitigkeiten und Härtefällen.

Aufgaben Sozialpartner

Sozialpartner wie der Kaufmännische Verband unterstützen bei Bedarf bei der Verhandlung und Umsetzung des Sozialplans. Während die Arbeitnehmervertretung die betrieblichen Bedürfnisse kennt, können Sozialpartner als externe Fachpersonen dafür sorgen, dass der rechtliche Rahmen und allgemein übliche Mindeststandards eingehalten werden, und bei organisatorischen Belangen unterstützen.

Der Begriff paritätische Kommission wird verwendet für Gremien, in welchen zwei Gruppierungen vertreten sind, die grundsätzlich gegensätzliche Positionen vertreten. In diesem Fall, die Arbeitgeber:innen und die Arbeitnehmenden.