

Ein Jahr gesetzliche Sozialplanpflicht

Kein bisschen Klarheit

Seit gut einem Jahr gilt in der Schweiz eine gesetzliche Pflicht, bei Massentlassungen einen Sozialplan zu verhandeln und abzuschliessen. Betroffen sind grundsätzlich Arbeitgeber mit mehr als 250 Mitarbeitenden. Aber noch immer überwiegen die Unklarheiten dieser Gesetzesnorm. Von Brigitte Kraus-Meier*

Überraschend war die Einführung der gesetzlichen Sozialplanpflicht, die im Rahmen des überarbeiteten Sanierungsrechts per 1.1.2014 in Kraft trat. Da die Pflicht, einen Sozialplan abzuschliessen und vorgängig zu verhandeln, grundsätzlich nur bei Massentlassungen von mehr als 30 Kündigungen und bei einer Unternehmensgrösse von mindestens 250 Mitarbeitenden zum Tragen kommt, greift die Sozialplanpflicht nicht allzu häufig. Und so sind auch ein Jahr nach Einführung noch viele Fragen offen.

Die gesetzliche Sozialplanpflicht

Eine Staffe­lung der Kündigungen ist zwar grundsätzlich zulässig, hilft aber nicht, um aus der Sozialplanpflicht herauszukommen, da alle Kündigungen zusammen­gerechnet werden müssen, die auf dem

gleichen Betriebsentscheid gründen. Das Gesetz spricht davon, dass die Sozialplanpflicht nur jene «Arbeitgeber» trifft, die «üblicherweise mindestens 250 Arbeitnehmer beschäftigen». Hier wird also der Begriff «Arbeitgeber» verwendet; bei den Bestimmungen der Massentlassungen resp. des Konsultationsverfahrens dagegen spricht das Gesetz von «Betrieb». Und so ist nun nicht geklärt, ob sich die Grösse 250 Mitarbeiter auf das Unternehmen als Ganzes bezieht oder auf die Betriebsstätte. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass der Gesetzgeber hier von Arbeitgeber spricht, also nicht der Begrifflichkeit der Massentlassung folgt, lässt m.E. den Schluss zu, dass hier auf das Unternehmen und nicht nur auf den Betrieb abzustellen ist. Dies hat dann aber die Folge, dass dieses Kriterium viel früher erfüllt ist, als wenn nur der Be-

trieb zu betrachten wäre. Dieser Schwellenwert wird wohl durch eine gerichtliche Beurteilung geklärt werden müssen. Der effizientere Weg als über die gerichtliche Bestreitung einer Sozialplanpflicht ist m.E. die Durchführung einer solchen Verhandlung auch dann, wenn der Schwellenwert unklar oder nur knapp erreicht ist.

Verhandlungspartner und Vorgehensweise

Auch die Verhandlungspartner werden bei der Sozialplanpflicht anders definiert als beim Konsultationsverfahren. Auf Arbeitgeberseite kommt als Verhandlungspartner die Geschäftsleitung oder ein von ihr delegiertes Verhandlungsgremium infrage. Mit wem die Arbeitgeberseite schliesslich verhandeln muss, ist gesetzlich vorgeschrieben, wobei es sich dabei nicht etwa um ein Wahlrecht handelt, sondern um eine klare gesetzliche Zuweisung der Verhandlungspartner. Ist das Unternehmen Partei eines Gesamtarbeitsvertrags, so muss der Arbeitgeber zwingend mit den entsprechenden Gewerkschaften (Sozialpartner) verhandeln. Unklar bleibt, ob dies nur bei Firmenverträgen so gelten soll, also dort, wo ein Unternehmen direkt mit den Arbeitnehmerverbänden einen GAV abschliesst, oder auch bei Branchen-GAV, bei welchen auf Arbeitgeberseite der Verband die Vertragspartei ist.

Ist das Unternehmen nicht durch einen Gesamtarbeitsvertrag in einer Sozialpartnerschaft, so muss es – sofern vorhanden

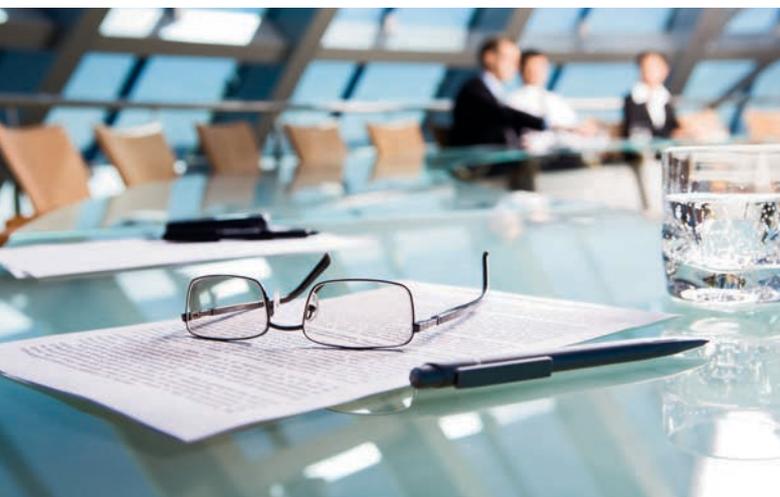


Bild: zvg

Die Verhandlung und der Abschluss eines Sozialplans gelingen eher, wenn bei Arbeitnehmenden wie beim Arbeitgeber Verständnis für die Standpunkte besteht.

– mit der betriebseigenen Arbeitnehmervertretung den Sozialplan verhandeln. Und wenn es im Betrieb keine Arbeitnehmervertretung gibt, so muss der Arbeitgeber direkt mit der Gesamtbelegschaft verhandeln und eine Einigung finden. Arbeitnehmerverbände und Belegschaft haben zudem das Recht, faktisch die Verhandlung des Sozialplans einer Gewerkschaft zu übertragen. Direkt mit der Belegschaft verhandeln zu müssen, ist organisatorisch schwierig und muss grundsätzlich über eine Urabstimmung erfolgen.

Ungeklärt ist die Frage, wann mit der Verhandlung des Sozialplans begonnen werden soll. Vor Einführung der gesetzlichen Verhandlungspflicht galt die Regel, erst nach Ablauf des Konsultationsverfahrens mit der Diskussion um den Sozialplan zu beginnen.

Betreffend Inhalt des Sozialplans hält das Gesetz fest, dass dieser auch Massnahmen enthalten soll, wie Kündigungen vermieden werden können. Unter dieser Voraussetzung macht es daher schlichtweg keinen Sinn, bis nach Ablauf des Konsultationsverfahrens mit der Verhandlung des Sozialplans zu warten.

Auf der anderen Seite ist es gleichwohl störend, einerseits die Belegschaft im Konsultationsverfahren zu Vorschlägen aufzufordern, wie die Massenentlassung verhindert werden könnte, und andererseits gleichzeitig mit der gleichen Belegschaft die Bedingungen der Entlassungen zu verhandeln. Es kann auch der Fall eintreten, dass während des Konsultationsverfahrens gleichzeitig die Sozialplanverhandlungen laufen, die Verhandlungspartner für diese beiden an sich getrennten Verfahren aber unterschiedlich sind. Es ist offensichtlich, dass eine frühzeitige und genaue Planung absolut zwingend ist, um nicht von einem juristischen Stolperstein zu Fall gebracht zu werden.

Und wenn es nicht zu einer Einigung kommt?

Früher hat gereicht, dass der Arbeitgeber einen Sozialplan angeboten hat. Da die Arbeitnehmerseite keinen Anspruch auf einen Sozialplan hatte, waren frühere Verhandlungen immer etwas im Ungleichgewicht zulasten der Arbeitnehmer. Mit der gesetzlichen Sozialplanpflicht hat sich dies klar verändert.



*Brigitte Kraus ist Inhaberin von konzis, der Agentur für Arbeitsrecht und Kommunikation in Zürich. Sie ist Juristin und Unternehmens-

kommunikatorin und begleitet Unternehmen in Veränderungssituationen, insbesondere bei Betriebsübernahme, Neuausrichtung, Personalmassnahmen sowie bei der Gesprächsführung und Verhandlung mit Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen. Brigitte Kraus ist Partner für Arbeitsrecht und Kommunikation des Personalmanagement-Netzwerks hr4hr.ch.

Die Arbeitnehmerseite kann die Zustimmung verweigern und somit die Verhandlungen zum Platzen bringen. Dann müssen die Verhandlungspartner vor das Schiedsgericht, welches dann in seinem Namen einen Sozialplan erlässt. Den Gang vor das Schiedsgericht wird das Unternehmen, infolge der Kosten- und Zeitfolgen, vermeiden wollen.

Liegt keine Vereinbarung über die Verfahrenskosten und die Parteientschädigung vor, was wohl die Regel sein wird, bestimmen diese das Schiedsgericht, sowohl in der Höhe als auch in deren Verteilung. Wohl fast immer werden dem Arbeitgeber mehr oder gar alle Kosten überbunden.

Ein erstes Fazit

Die Sozialplanpflicht für Unternehmen ab einer Grösse von 250 Mitarbeitenden ist Gesetz. Die Verhandlung und der Abschluss gelingen eher, wenn auf beiden Seiten Verständnis für die Standpunkte besteht. Schliesslich sollten sich Unternehmen ab der Betriebsgrösse 250 Mitarbeiter, die noch über keine Arbeitnehmervertretung verfügen, ernsthaft die Frage stellen, ob jetzt nicht der richtige Zeitpunkt ist, eine solche einzuführen. Denn schliesslich ist die Verhandlung mit einer kleinen Gruppe von Arbeitnehmenden wesentlich einfacher, als wenn dies mit der Gesamtbelegschaft geführt werden muss.



SWISS
ARBEIT
GEBER
AWARD

Vergleichen Sie sich mit den Besten und steigern Sie Ihre Arbeitgeberattraktivität.



NEHMEN SIE TEIL AN DER GRÖSSTEN MITARBEITERBEFRAGUNG DER SCHWEIZ UND PROFITIEREN SIE VOM BENCHMARKING.

WWW.SWISSARBEITGEBERAWARD.CH

KONZEPTION & DURCHFÜHRUNG:

icommit

PARTNER:



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

BILANZ

HR
S W I S S