

Sozialpläne bei Umstrukturierungen



MARTIN L. MÜLLER
Dr. iur., LL.M., Rechts-
anwalt, Zürich

Inhaltsübersicht

1. Einführung
2. Verpflichtung zur Aufstellung eines Sozialplans
 - 2.1. Gesetzliche Grundlagen
 - 2.2. Gesamtarbeitsvertragliche Regelungen
3. Rechtfertigung: Kosten vs. Sozialfriede
4. Regelungsinhalt eines Sozialplans
 - 4.1. Wiedereingliederung
 - 4.1.1. Internes Arbeitsplatzangebot
 - 4.1.2. Unterstützung bei der Stellensuche
 - 4.1.3. Umschulungsmassnahmen
 - 4.1.4. Verzicht auf Konkurrenzklausele
 - 4.1.5. Lehrverhältnisse
 - 4.1.6. Zwischenfeststellung
 - 4.2. Finanzielle Leistungen zur sozialen Abfederung
 - 4.2.1. Frühzeitige Pensionierung
 - 4.2.2. Verlängerte Kündigungsfristen
 - 4.2.3. Befristete Verlängerung des Arbeitsverhältnisses
 - 4.2.4. Umzüglerleichterung
 - 4.2.5. Abgangentschädigung
 - 4.2.6. Arbeitnehmerdarlehen
 - 4.2.7. Dienstalters- und Jubiläumsgeschenke
 - 4.2.8. Ferienregelungen
 - 4.2.9. Weiterführen von Sozialversicherungen
 - 4.2.10. Anderweitige Leistungen
 - 4.2.11. Härtefallregelung
- 4.3. Zusammenfassung
5. Rechtsnatur des Sozialplans
 - 5.1. Zustandekommen zwischen Arbeitgeberseite und Arbeitnehmervertretung oder Arbeitnehmerorganisationen aufgrund gesamtarbeitsvertraglicher Vorgaben
 - 5.2. Freiwilliges Aushandeln zwischen Unternehmen und Arbeitnehmervertretung oder (Belegschafts-)Kommission
 - 5.3. Einseitige Aufstellung durch Arbeitgeberseite
 - 5.4. Auslegungsgrundsätze und Interessen

6. Ausgewählte Problembereiche
 - 6.1. Kündigung wegen Personalversetzung aus einem betroffenen Betriebsteil
 - 6.2. Die Kündigung erfolgt nach Abschluss der Umstrukturierung
 - 6.3. Androhung von Streik durch Gewerkschaft bei Nichtaufstellen eines Sozialplans
 - 6.4. Finanzierung
 7. Schlussbetrachtung
- Anhang: Sozialpläne und Leistungen im direkten Vergleich

1. Einführung

Restrukturierungen in Unternehmen sind in der Regel mit Abbaumassnahmen im Personalbereich verbunden. Um die mit einer Rationalisierung des Arbeitsplatzes verbundene persönliche und wirtschaftliche Härte betroffener Mitarbeiter zu mindern, verfügen zahlreiche Unternehmen entweder über einen bereits aufgestellten Sozialplan oder aber ein entsprechender Abschluss wird beispielsweise von der Belegschaft oder Gewerkschaft in der jeweiligen Krisensituation nachdrücklich gefordert. In den folgenden Abschnitten sollen daher zunächst rechtliche Grundlagen für eine möglicherweise bestehende Aufstellungspflicht erörtert, einzelne Regelungsinhalte und Ausgestaltungen aufgezeigt und einige Problembereiche, die im Zusammenhang mit einem Sozialplan entstehen können, hervorgehoben werden.

2. Verpflichtung zur Aufstellung eines Sozialplans

2.1. Gesetzliche Grundlagen

Die Suche nach normativen Vorgaben zu Aufstellung oder Inhalt eines Sozialplans ist weitestgehend vergebens. Eine Ausnahme bildet Art. 31 Abs. 4 Bundespersonalgesetz, der den Arbeitgeber zur Erstellung eines Sozialplans explizit verpflichtet. Jedoch gelangt diese Vorschrift auf Arbeitsverhältnisse des Bundespersonals zur Anwendung. Darüberhinaus findet der Sozialplan in diversen Gesetzgebungsmaterialien

Dr. iur. Martin L. Müller, LL.M., Rechtsanwalt und Partner Pestalozzi Lachenal Patry AG in Zürich. Bei dem vorliegenden Beitrag handelt es sich um die erweiterte Fassung des an einer Weiterbildungsveranstaltung der Universität St. Gallen am 24. Oktober 2008 gehaltenen Vortrages. Der Verfasser dankt Frau Rechtsanwältin Laura Kühn sehr herzlich für die überaus wertvolle Mitarbeit.

Erwähnung. Während die meisten davon wiederum dem öffentlich-rechtlichen Bereich zuzuordnen sind, ist vor allem in der Botschaft des Bundesrates in Bezug auf die Rechtsangleichung an die Europäische Richtlinie über Massenentlassungen aus dem Jahre 1992 wiederholt von einem Sozialplan die Rede. Insbesondere in Verbindung mit Art. 335f OR, der die Konsultation der Arbeitnehmervertretung bei beabsichtigter Massenentlassung¹ regelt, führt die Botschaft exemplarisch die Aufstellung eines Sozialplans als Massnahme zur Milderung der Folgen beabsichtigter Kündigungen an.² Im Rahmen der Konsultationspflicht erhält die Arbeitnehmervertretung ebenfalls die Ermächtigung, Massnahmen zur teilweisen oder vollständigen Verhinderung der beabsichtigten Massenentlassung, wie etwa durch Einführung von Kurzarbeit, freiwillige Weggänge, interne Umschulung sowie Lohnreduktion anzuregen.³ Durch die Differenzierung wird bereits deutlich, dass ein Sozialplan primär dem Zweck dient, im Falle von Entlassungen menschliche und wirtschaftliche Härten zu mildern. Deshalb kann er als ultima ratio betrachtet werden, sollten sich Arbeitsplätze nicht weiter erhalten lassen. Trotz des vorgesehenen Konsultationsverfahrens steht es dem Arbeitgeber gleichwohl frei, eine beabsichtigte Massenentlassung auch ohne das Ergreifen einer oder mehrerer der durch die Arbeitnehmerseite vorgeschlagenen Massnahmen durchzuführen. Eine gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Aufstellung eines Sozialplans ist demgemäss zu verneinen.⁴

Da sich den Vorschriften über Massenentlassungen keine ausdrückliche gesetzliche Obliegenheit zur Aufstellung eines Sozialplans entnehmen lässt, könnte angenommen werden, die Pflicht einen Sozialplan aufzustellen, liesse sich aus der Generalnorm des Art. 328 OR ableiten. Eine solch spezifische Auslegung der Fürsorgepflicht wäre jedoch vermutlich zu weitgehend, zumal diese – entsprechend dem Wortlaut des Gesetzes – nur für die Dauer des Arbeitsverhältnisses vorgesehen ist. Viel mehr als ein moralisches Gebot lässt sich aus ihr wohl nicht ableiten.⁵

2.2. Gesamtarbeitsvertragliche Regelungen

Im Unterschied zu gesetzlichen Vorgaben sehen einige Gesamtarbeitsverträge den Abschluss eines Sozialplans sowie diverse weitere Regelungen im Fall von Massenentlassungen ausdrücklich vor. So besagt beispielsweise der unter der Überschrift «Sozialplan» geführte Art. 28 I der Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Gertistbau im Rahmen des Unterkapitels Betriebsübergang und Massenentlassungen, dass der Betrieb gehalten ist, rechtzeitig einen schriftlichen Sozialplan auszuarbeiten, der die sozialen und wirtschaftlichen Härten der Entlassenen mildern soll. Die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages der Schweizer Papier- und Zellstoffindustrie widmen dem Kapitel Verhaltensrichtlinien bei Betriebsschliessungen und Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen sogar einen gesamten Anhang, der insbesondere auf die Aufstellung eines Sozialplans und die darin zu enthaltenden Punkte detailliert eingeht.⁶

Grundsätzlich und zusammenfassend kann festgehalten werden, dass es keine gesetzlich verankerte Pflicht zur Erstellung eines Sozialplans gibt, eine solche aber auch nicht unbedingt erforderlich sein muss. Die oftmals unflexiblen und schematischen gesetzlichen Vorgaben sind im Vergleich zu den vertraglichen Lösungen häufig weniger gut auf die individuellen Verhältnisse der einzelnen Branchen und Betriebe abgestimmt.⁷

3. Rechtfertigung: Kosten vs. Sozialfriede

Unternehmen bauen Personal verstärkt in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ab. Und dennoch büden sich zahlreiche Unternehmen mit einem Sozialplan zusätzliche und vor allem finanzielle Verpflichtungen auf, ohne dass eine entsprechende Obliegenheit zu dessen Erstellung besteht. Die Wahrung des öffentlichen Ansehens und das Nachgeben öffentlichen Drucks stellen beispielsweise Kriterien dar, durch welche sich die Arbeitgeberseite bei Umstrukturierungsmassnahmen zur Aufstellung eines Sozialplans veranlasst sehen kann.⁸

Durch einen Sozialplan wird soziale Verantwortung signalisiert und dies nicht nur den von einem Personalabbau betroffenen Mitarbeitern gegenüber. Vielmehr trägt er üblicherweise ebenfalls dazu bei, dass sich das Arbeitsklima im verbleibenden Unternehmensteil oftmals relativ schnell

¹ Die Legaldefinition des Begriffs «Massenentlassung» findet sich in Art. 335d OR, wonach alle Kündigungen erfasst sind, die der Arbeitgeber innert 30 Tagen in einem Betrieb aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen und die eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern, die sich an der Betriebsgrösse orientiert, betrifft.

² BOTSCHAFT über die Anpassung des Bundesrechts an das EWR-Recht (Zusatzbotschaft zur EWR-Botschaft) vom 27. Mai 1992, BB1 1992 V, 1–444, 410.

³ BOTSCHAFT (FN 2), 410.

⁴ BOTSCHAFT (FN 2), 411.

⁵ STEPHAN KLINGENBERG, Die Betriebsschliessung, Basel 1986, 152.

⁶ Art. 6, Anhang 7 zum Gesamtarbeitsvertrag 2003 für die Schweizer Papier- und Zellstoffindustrie.

⁷ STEPHAN KLINGENBERG, Der Sozialplan, in: Mitteilungen des Instituts für Schweizerisches Arbeitsrecht 1989, 39–48, 48.

⁸ MATTHIAS W. RICKENBACH, Die Nachwirkungen des Arbeitsverhältnisses, Bern 2000, 110.

wieder erholt und das dem Arbeitgeber entgegengebrachte Vertrauen und die Identifizierung mit dem Unternehmen keinen grösseren Schaden davontragen.⁹ Nicht selten gelingt es durch eine solche strategisch wichtige Wahrung eines positiven Images auch Leistungserbringer mit bedeutenden Fachkenntnissen zu halten, sowie künftige Rekrutierungen nicht zu beeinträchtigen. Zusätzlich für eine frühzeitige Aufstellung eines Sozialplans spricht, dass die eine Umstrukturierung mit Personalabbaumassnahmen mit sich bringenden Kosten so im Voraus deutlich besser kalkulierbar sind. Deshalb bestehen normalerweise diverse Interessengruppen wie bspw. Revisionsfirmen, Banken oder auch Investoren auf möglichst genauen Schätzungen der bevorstehenden Restrukturierungsmassnahme.¹⁰

Natürlich profitieren auch die von einem Stellenabbau betroffenen Mitarbeiter von einem existierenden Sozialplan. Durch ihn werden nicht nur die infolge einer Entlassung hervorgerufenen finanziellen Belastungen gemildert, sondern betroffene Arbeitnehmer erhalten üblicherweise auch Unterstützung im fachlichen Bereich und bei der Suche nach einer alternativen Anstellung und beruflicher Reintegration.

4. Regelungsinhalt eines Sozialplans

4.1. Wiedereingliederung

Inhaltlich sind dem Sozialplan kaum Grenzen gesetzt, was auf die fehlenden gesetzlichen Vorgaben zurückzuführen ist.¹¹ Dennoch haben sich in der Praxis ähnlich strukturierte Sozialpläne herauskristallisiert. Nicht selten findet sich ein obligatorischer und ein fakultativer Teil, wobei der obligatorische Teil lediglich Wiederholungen normierter Vorschriften wie gesetzliche Kündigungsfristen, Lohnzahlungspflichten oder auch die betriebliche Personalfürsorge enthält. Das eigentliche Kernstück des Sozialplans bildet der fakultative und überobligatorische Teil mit seinen zusätzlichen Massnahmen und Leistungen.¹² Hier sehen konkrete Massnahmen zur Milderung wirtschaftlicher Härten für die von einem Personalabbau betroffenen Arbeitnehmer nicht nur die Möglichkeit einer finanziellen Unterstützung, sondern vielmehr auch die Förderung des wirtschaftlichen Fortkommens der Arbeitnehmer und somit eine Wiedereingliederung in die Arbeitswelt vor.¹³

Im folgenden Abschnitt werden mögliche Regelungsinhalte von Sozialplänen vorgestellt und es werden die Ausgestaltungen verschiedener Sozialpläne miteinander verglichen.

4.1.1. Internes Arbeitsplatzangebot

Der Arbeitgeber kann die Verpflichtung eingehen, sich um ein Angebot zumutbarer Arbeitsplätze im eigenen Betrieb zu bemühen. Für solch eine interne Versetzung können entsprechende Informationen über freie Stellen und die Vermittlung entsprechender Kontakte zur Verfügung gestellt werden. Ebenso besteht die Möglichkeit, Umschulungsmassnahmen, sowie im Falle von Lohneinbussen für einen begrenzten Zeitraum Angleichszahlungen zu gewähren¹⁴ oder aber den zuletzt gezahlten Lohn für einen gewissen Zeitraum unverändert zu belassen.¹⁵

4.1.2. Unterstützung bei der Stellensuche

Der Arbeitgeber kann ferner die Unterstützung bei einer externen Stellensuche regeln. Hierzu richtet er etwa einen Stellen- und Beratungsdienst ein und gestattet die Wahrnehmung von Vorstellungsgesprächen während der bezahlten Arbeitszeit (vorwiegend gilt dies nicht unbegrenzt und teilweise nur bis zu einer festgelegten Tageshöchstgrenze).¹⁶ Die Unterstützung kann auch in Form des Zurverfügungstellens der Sekretariatsinfrastruktur ausgestaltet sein, mit deren Hilfe sich beispielsweise Bewerbungsunterlagen erstellen lassen. Daneben kann für allfällige Bewerbungen die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses vereinbart werden.¹⁷ Nicht selten kommt den betroffenen Mitarbeitern ebenfalls ein sogenannter Outplacementservice zugute, der unter anderem individuell auf Vorstellungsgespräche vorbereitet und unter Umständen selbst Beratungen für das Erreichen der Selbständigkeit oder Unternehmensgründungen entsprechend mitumfasst.¹⁸

Nicht zuletzt kann vereinbart werden, dass dem Arbeitnehmer auch noch nach Austritt aus dem Unternehmen das interne Stellenbulletin privat zugeschickt wird.¹⁹

⁹ CHRISTOPH SCHORER/OTHMAR SCHÄR/URS THIERSTEIN, Soziale Verantwortung – Sozialpläne zum Vorteil aller Beteiligten sorgfältig umsetzen, KMÜ-Magazin 4/2007, 38–43, 42.

¹⁰ SCHORER/SCHÄR/THIERSTEIN (FN 9), 39.

¹¹ BGE 133 III 213, 215.

¹² MADELEINE HUBSCHMID/EVA-MARIA TROXLER, Der Sozialplan unter der Lupe – Unterstützungsmassnahmen zur Wiederfindung von Arbeit, Zürich 1995, 26; KLINGENBERG (FN 7), 44.

¹³ SCHORER/SCHÄR/THIERSTEIN (FN 9), 41; RICKENBACH (FN 8), 107.

¹⁴ Sozialplan (für das Bodenpersonal) der Swiss International Air Lines AG und GATA, PUSH, KV Schweiz, VPOD Sektion Luftverkehr, März 2003, Ziff. 7.

¹⁵ Sozialplan der sunrise TDC Switzerland AG und sunrise business communications AG und Gewerkschaft Kommunikation, Staff Committee, Juni 2007, Ziff. 3.1.

¹⁶ Sozialplan Swiss International Air Lines AG, Ziff. 8.

¹⁷ Sozialplan der Caritas Schweiz und Personalverband, November 2000, Ziff. 2.8.

¹⁸ Sozialplan der Swisscom AG und Gewerkschaft Kommunikation, transfair (Christliche Gewerkschaft service public und Dienstleistungen Schweiz), November 2005, Ziff. 3.5.

¹⁹ Sozialplan Caritas Schweiz, Ziff. 2.2.

4.1.3. Umschulungsmassnahmen

Im Rahmen der Gewährung von Umschulungsmassnahmen hat der betroffene Arbeitnehmer etwa Aussicht auf die Wahrnehmung von Seminaren und Einzelgesprächen mit Berufsberatern, sowie den Besuch von Weiterbildungskursen, zu deren Kostentragung sich der Arbeitgeber bis zu einer festgelegten Höchstgrenze womöglich verpflichtet hat.²⁰

4.1.4. Verzicht auf Konkurrenzklausele

Geregelt werden mag vereinzelt auch der Verzicht auf die Einhaltung der Konkurrenzklausele²¹, die bekanntlich ein wirtschaftliches Fortkommen entweder gänzlich vereiteln oder aber zumindest deutlich erschweren kann.²²

4.1.5. Lehrverhältnisse

Gleichenmassen kann der Sozialplan die Zusage enthalten, dass Lehrverhältnisse unabhängig von Restrukturierungsmassnahmen entsprechend dem Lehrvertrag weitergeführt werden.²³

4.1.6. Zwischenfeststellung

In Bezug auf die Klauseln zur Unterstützung des wirtschaftlichen Fortkommens ist anzumerken, dass die Sozialpläne stets auch die Verpflichtung der betroffenen Arbeitnehmer zur aktiven Bemühung um eine neue Arbeitsstelle sowie zur Annahme einer zumutbaren Stelle statuieren. Dabei enthalten einige Sozialpläne durchaus auch eine präzisere Definition der «Zumutbarkeit», die u.a. auf einer Berücksichtigung der Fähigkeiten, Ausbildung, des Beschäftigungsgrads, der orts- und branchenüblichen Bedingungen, gewissen Lohn-einbussen sowie auch der Wegstrecke zum Arbeitsort basiert.²⁴ Grundsätzlich sehen die Regelungen bei Nichteinhaltung der Obliegenheit einen Leistungsausschluss vor.

²⁰ Sozialplan Swisscom AG, Ziff. 3.2.

²¹ Sozialplan der Borregaard Schweiz AG und Arbeitnehmervertretung, Unia, Papier- und Kartonarbeitnehmerverband, SYNA, Oktober 2008, Ziff. B14.

²² RICKENBACH (FN 8), 110; Sozialplan der TA-Media AG und Betriebskommission, Gewerkschaft Druck und Papier GDP, Kaufmännischer Verband Zürich KVZ, Schweiz. Graphische Gewerkschaft SGG, Schweiz. Journalistinnen und Journalisten Union SJU, Schweiz. Lithographenbund SLB, Schweiz. Verband der Journalistinnen und Journalisten SVJ, Verband des Personals öffentlicher Dienst VPOD, Dezember 1993, Ziff. 3.13. Es stellt sich jedoch die Frage, ob ein solcher Vergleich rechtlich notwendig ist, da bei Kündigungen seitens des Arbeitgebers das Konkurrenzverbot gemäss Art. 340c Abs. 2 OR grundsätzlich dahinfällt.

²³ Sozialplan sunrise, Ziff. 4.8.

²⁴ Sozialplan Swisscom AG, Ziff. 4.1 und Sozialplan sunrise, Ziff. 3.5.

4.2. Finanzielle Leistungen zur sozialen Abfederung

4.2.1. Frühzeitige Pensionierung

Da sich die Suche nach einer vergleichbaren Arbeitsstelle für die meisten Arbeitnehmer ab einem gewissen Lebensalter als überaus schwierig gestaltet²⁵, stellt die Massnahme frühzeitiger Pensionierung²⁶ eine bedeutende Regelung in Sozialplänen dar. Ab Erreichen einer festgelegten Altersgrenze, welche unter dem ordentlichen Pensionierungsalter liegt und für Frauen und Männer unterschiedlich hoch ist, kann eine entsprechend vorzeitige Pensionierung in Betracht kommen. Einvernehmlich festgelegt werden in einem solchen Fall normalerweise das Austrittsdatum und die monatliche Vergütung bis zum ordentlichen Rücktrittsdatum, die den zu erwartenden Rentenleistungen aus der Pensionskasse gerecht werden sollen.²⁷ Denkbar ist ebenfalls die Ausrichtung einer Übergangrente für einen bestimmten Zeitraum, in gewisser Höhe pro Person und Jahr oder alternativ die Übernahme einer am Lebensaltersjahr ausgerichteten Einmalzahlung. Daneben kann festgelegt werden, dass der vorzeitig Pensionierte für seine Beitragspflicht gegenüber AHV/IV/EO selbst aufkommen muss.²⁸

Ebenso ist es möglich zu vereinbaren, dass der Arbeitgeber eine Einmalzahlung der verbleibenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge unter Berücksichtigung des Zinsdifferenzials bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters an die Pensionskasse einzahlt. Die Weiterführung von Unfall- und anderen Versicherungen kann ab dem Zeitpunkt der Frühpensionierung in den Verantwortungsbereich des Mitarbeiters gestellt werden.²⁹

4.2.2. Verlängerte Kündigungsfristen

Der Sozialplan mag überdies verlängerte Kündigungsfristen vorsehen³⁰, die für alle betroffenen Mitarbeiter von gleicher Länge sind³¹ oder aber von der Betriebszugehörigkeitsdauer³² und/oder dem Lebensalter³³ abhängen können. Gleichzeitig sehen einige Sozialpläne vor, dass bei Kündigung seitens des Arbeitnehmers verkürzte Fristen gelten dürfen, um so dem Betroffenen die Möglichkeit eines früheren alternativen Stellenantritts einzuräumen. Eine solche Abweichung steht der gesetzlichen Regelung aus Art. 335a II OR nicht entgegen,

²⁵ HANS SCHÄPPI, Sozialpläne – Möglichkeit und Realität, in: *Wirtschaft und Recht* 4/1983, 384–383, 379.

²⁶ RICKENBACH (FN 8), 108.

²⁷ KLINGENBERG (FN 7), 46.

²⁸ Sozialplan Swiss International Air Lines AG, Ziff. 6.

²⁹ Sozialplan sunrise, Ziff. 3.10.

³⁰ RICKENBACH (FN 8), 108.

³¹ Sozialplan Caritas Schweiz, Ziff. 2.3.

³² Sozialplan Swiss International Air Lines AG, Ziff. 10.

³³ Sozialplan TA-Media AG, Ziff. 3.2.

da die Verkürzung der Kündigungsfrist dem Arbeitnehmer zum Vorteil gereicht.

4.2.3. Befristete Verlängerung des Arbeitsverhältnisses

Denkbar ist zudem, dass jenen von einem Stellenabbau im Rahmen der Umstrukturierung betroffenen Arbeitnehmern stattdessen ein befristeter Arbeitsvertrag angeboten wird.³⁴ Diesbezüglich liesse sich zusätzlich festlegen, dass während der Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses, welche sich in Abhängigkeit von Alter und Dienstzeit beispielsweise abstuft³⁵, der letzte Lohn ausgezahlt wird. Darüber hinaus können ebenfalls maximale Verlängerungsmöglichkeiten des befristeten Arbeitsverhältnisses vorgesehen werden, die sich in Relation zu dem soeben genannten Verhältnis abstufen.³⁶ Die Bereitstellung eines Maximalbetrages für die Finanzierung sämtlicher Verlängerungsmöglichkeiten stellt eine weitere Ausgestaltungsvariante dar.

4.2.4. Umzugserleichterung

Umzugserleichterungen in Form einer Übernahme von Umzugskosten bspw. in Ausgestaltung eines Pauschalbetrages, dessen Auszahlung sich durch eine bestimmte Streckenlänge des neuen Arbeitsweges bedingt³⁷ oder aber nach Grösse des Personenhaushalts³⁸ oder des Familienstands abgestuft ist, sind in gleicher Weise wie auch Kündigungs-³⁹ oder Mietzinserhöhungsverbote für Betriebswohnungen in einem Sozialplan anzutreffen.

4.2.5. Abgangsentschädigung

Einige Sozialpläne sehen darüber hinaus eine Abgangsentschädigung vor, die ebenfalls unter dem Begriff Austrittsabfindung, Überbrückungsprämie, Treueprämie oder Sozialentschädigung⁴⁰ bekannt ist und von der Abgangsentschädigung nach Art. 339b OR aufgrund langer Dienstzugehörigkeit zu unterscheiden ist. Letztere ist lediglich eine Belohnung für Betriebstreue zur Förderung langjähriger Arbeitsverhältnisse⁴¹, während die im Sozialplan geregelte Entschädigung als freiwillige Leistung des Arbeitgebers anzusehen ist, welche auf die Sicherstellung der Altersvorsorge oder die Abdeckung persönlicher Bedürfnisse abzielt.⁴² Die Höhe der

Abfindung bemisst sich zumeist nach der Anzahl der Dienst- und Lebensaltersjahre.⁴³ Die sich so ergebende Punktezahl wird normalerweise sodann mit einem bestimmten Betrag in CHF multipliziert und beträgt in der Regel zwischen einem und fünf Monatslöhnen. Daneben kann die Abfindung aber auch entweder in Form eines Fixbetrages vereinbart sein oder sich nach anderen Gesichtspunkten bestimmen.⁴⁴

Je nach Ausgestaltung kann die Abgangsentschädigung beispielsweise eine Sozial-, eine Lebensalters- und eine Dienstalterskomponente enthalten, deren Endbetrag sich sodann aus einer festgesetzten Berechnungsgrundlage mit diversen Komponenten ergibt. Es ist zudem möglich, die Höhe der Abgangsentschädigung durch einen bestimmten Betrag (beispielsweise ein Jahresbasisgehalt) zu deckeln.

Als weitere Regelungsinhalte kann der Arbeitgeber zusätzlich eine Einmalzahlung für jedes berechnete Kind (gemäss Kinderzulage) vorsehen⁴⁵ oder einen zusätzlichen Leistungsanspruch für vorzeitig Pensionierte ausdrücklich ausschliessen.⁴⁶

Von den vorangestellten Entschädigungsregelungen in einem Sozialplan sind Abgangsentschädigungen, die entweder gemäss einzelvertraglicher Bestimmung oder gemäss betrieblicher Übung (Company Policy) ausgerichtet werden, zu unterscheiden. Einzelvertraglich vereinbarte Abgangsentschädigungen (sog. Severance Payments), die einem Mitarbeiter im Falle der unverschuldeten Kündigung des Arbeitsverhältnisses gewisse – über das gesetzliche Minimum hinausgehende – Vorteile zugestehen, werden überwiegend in Executive-Agreements vereinbart. Daneben existiert in einigen Unternehmen – nicht selten sind dies Tochtergesellschaften U.S.-amerikanischer Konzerne in der Schweiz – eine Company Policy, die zusätzlich Ansprüche der Mitarbeiter im Falle einer arbeitgeberseitigen Kündigung regelt. Sowohl die in einer Company Policy als auch die individualvertraglich vorgesehene Abgangsentschädigung sind in erster Linie auf Einzelkündigungen ausgerichtet, wohingegen der Sozialplan bei gross angelegten Kündigungen infolge von Restrukturierungen zur Anwendung gelangt.

4.2.6. Arbeitnehmerdarlehen

Der Sozialplan mag auch verbesserte Konditionen für bestehende Arbeitnehmerdarlehen enthalten. So kann beispielsweise vereinbart werden, dass die Fälligkeit erst am Ende ei-

³⁴ SCHORER/SCHÄR/THIERSTEIN (FN 9), 42; Sozialplan Swisscom AG, Ziff. 3.1.1.

³⁵ Sozialplan Swisscom AG, Ziff. 3.1.1.

³⁶ Sozialplan sunrise, Ziff. 3.3.

³⁷ Sozialplan Borregaard Schweiz AG, Ziff. B8.

³⁸ Sozialplan TA-Media AG, Ziff. 3.10.

³⁹ Sozialplan TA-Media AG, Ziff. 3.9.

⁴⁰ RICKENBACH (FN 8), 108/109.

⁴¹ KLINGENBERG (FN 7), 44/45.

⁴² Sozialplan der Siemens-Albis AG und der Angestelltenvertretung, Betriebskommission, November 1993, Ziff. 15.3.

⁴³ KLINGENBERG (FN 7), 45; Sozialplan TA-Media AG, Ziff. 3.5; Sozialplan Siemens-Albis AG, Ziff. 15.1; Sozialplan Borregaard Schweiz AG, Ziff. B10.

⁴⁴ ROLAND MÜLLER, Abfindungen in den Sozialplänen und ihre sozialversicherungsrechtliche Behandlung, AJP/PJA 1999, 286–294, 287.

⁴⁵ Sozialplan Swiss International Air Lines AG, Ziff. 11.

⁴⁶ Sozialplan TA-Media AG, Ziff. 3.5; Sozialplan Siemens-Albis AG, Ziff. 15.

ner vorgegebenen Zeitspanne nach dem Austritt bzw. Ablauf der Kündigungsfrist⁴⁷ eintritt.⁴⁸

4.2.7. Dienstalters- und Jubiläumsgeschenke

Dienstalters- und Jubiläumsgeschenke⁴⁹ können auch noch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses und unter zeitlicher Begrenzung gewährt werden.⁵⁰ Sind entsprechende Leistungen allerdings auf den Anstellungszeitraum begrenzt⁵¹, ist beispielsweise eine pro rata Auszahlungsvereinbarung denkbar.⁵²

4.2.8. Ferienregelungen

Des Weiteren kann beschlossen werden, dass Ferien zwar vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezogen, aber gleichzeitig auch vorbezogene Ferien nicht in Abzug zum Gehalt gebracht werden müssen.⁵³

4.2.9. Weiterführen von Sozialversicherungen

Informationen über die Umwandlung der Kollektiv-Krankentaggeldversicherung in eine Einzelversicherung⁵⁴ oder über die Nichtberufsunfallversicherungen und Verlängerungen des Versicherungsschutzes können ebenfalls in den Sozialplan aufgenommen werden.⁵⁵

Betroffenen Mitarbeitern, die gewisse Voraussetzungen erfüllen (z.B. ein bestimmtes Lebensalter erreicht haben), kann bis zu einem gewissen Zeitpunkt der freiwillige Verbleib in der Vorsorgeeinrichtung des Arbeitgebers gewährt werden. Entsprechende Zahlungen der Altersgutschriften obliegen dann entweder dem Versicherungsnehmer oder aber für einen gewissen Zeitraum dem Arbeitgeber.⁵⁶

4.2.10. Anderweitige Leistungen

Daneben kann der Sozialplan zahlreiche weitere Regelungen enthalten, die an dieser Stelle nur beispielhaft und in aller Kürze aufgezeigt werden.

Unter anderem kann festgelegt werden, dass bestehende Ausbildungsvereinbarungen zugunsten des betroffenen Mitarbeiters nicht zurückerstattet werden müssen.⁵⁷

Regelungen zum Thema Überstunden- bzw. Überzeitguthaben können vorsehen, dass diese – bis zu einer maximalen Überstundenzahl – bei Beginn der Kündigungsfrist bzw. des befristeten Arbeitsverhältnisses als abgegolten gelten und lediglich die über die maximale Anzahl hinausgehenden Überstunden ausgezahlt werden.⁵⁸

Der Sozialplan vermag ausserdem die Zeitpunkte vorgeben, bis zu denen monatliche Spesenvorschüsse für Geschäftskilometer gewährt werden bzw. an denen die Rückgabe von Geschäftsfahrzeugen zu erfolgen hat.⁵⁹

4.2.11. Härtefallregelung

Das Erbringen zusätzlicher Leistungen entsprechend individueller Verhältnisse⁶⁰ ist so gut wie ausnahmslos und tendenziell im hinteren Teil des Sozialplans vorgesehen. So kann eine Härtefallregelung zunächst beispielhaft auflisten, wann von einem Härtefall auszugehen ist, z.B. im Fall von Langzeitkrankheit, Invalidität, unverschuldeter, gravierender persönlicher Neigung⁶¹ sowie eingeschränkter Vermittelbarkeit im betreffenden Arbeitsmarkt aufgrund Alter, Berufserfahrung, Ausbildung, Mobilität oder persönlicher Umstände wie Familienpflichten, Unterstützungspflichten, finanziellen Problemen bei Einkommensreduktion.⁶² Daneben vermag der Arbeitgeber für entsprechende Härtefälle einen Fonds bereitstellen, der ein festgesetztes Budget umfasst.⁶³ Es ist ausserdem möglich, den Leistungsbezug auf eine gewisse Zeit nach Austritt zu beschränken.⁶⁴

4.3. Zusammenfassung

Die aufgezeigten Themengebiete heben die Vielfalt der Ausgestaltungsmöglichkeiten von Sozialplänen hervor, die von dem jeweiligen Unternehmen mit unterschiedlicher Komplexität behandelt und individuell zugeschnitten werden. Daher enthält auch nicht jeder Sozialplan die aufgeführten Regelungen, vielmehr kommt es darauf an, auf welche Inhalte sich die Vertragsparteien einigen können. Die Darstellung hinten im Anhang gibt eine exemplarische Übersicht über die Regelungsvielfalt realer Sozialpläne.

⁴⁷ Sozialplan TA-Media AG, Ziff. 3.8.

⁴⁸ Sozialplan Borregaard Schweiz AG, Ziff. B13, der auch die Verrechnungsmöglichkeit mit Ansprüchen des jeweiligen Arbeitnehmers aus dem Sozialplan festlegt.

⁴⁹ RICKENBACH (FN 8), 108/109.

⁵⁰ KLINGENBERG (FN 7), 46.

⁵¹ Sozialplan Swiss International Air Lines AG, Ziff. 15.

⁵² Sozialplan Caritas Schweiz, Ziff. 2.10.

⁵³ KLINGENBERG (FN 7), 46; Sozialplan Caritas Schweiz, Ziff. 2.9; Sozialplan sunrise, Ziff. 4.1.

⁵⁴ Sozialplan sunrise, Ziff. 4.5.

⁵⁵ Sozialplan sunrise, Ziff. 4.6; Sozialplan Siemens-Albis, Ziff. 14.

⁵⁶ Sozialplan Swiss International Air Lines AG, Ziff. 12.

⁵⁷ Sozialplan sunrise, Ziff. 4.9; Sozialplan Caritas Schweiz, Ziff. 2.6.

⁵⁸ Sozialplan sunrise, Ziff. 4.2.

⁵⁹ Sozialplan sunrise, Ziff. 4.3.

⁶⁰ KLINGENBERG (FN 7), 47.

⁶¹ Sozialplan sunrise, Ziff. 3.7.1.

⁶² Sozialplan Swisscom AG, Ziff. 3.4.

⁶³ Sozialplan sunrise, Ziff. 3.7.

⁶⁴ Swiss International Air Lines AG, Ziff. 17.

Bislang unerwähnt ist geblieben, dass die Sozialpläne in ihren ersten Abschnitten ausnahmslos auf Geltungsbereich und Zweck sowie die Dauer des Sozialplans eingehen. Das Bemühen um Sozialverträglichkeit in Zusammenhang mit der anstehenden Restrukturierung wird an dieser Stelle speziell hervorgehoben. Der Gültigkeitsbereich erstreckt sich grundsätzlich auf die von der Abbaumassnahme betroffenen Mitarbeiter.⁶⁵ Hiervon ausgenommen sind Kündigungen infolge disziplinarischer Gründe, mangelhafter Leistung oder anderem wichtigem Grund, bei Kündigung des Mitarbeiters oder Verweigerung der Annahme eines zumutbaren Arbeitsplatzes.⁶⁶ Darüber hinaus besteht stets ein Hinweis auf die Einhaltung gesetzlicher und vertraglicher Verpflichtungen.⁶⁷

5. Rechtsnatur des Sozialplans

Aufgrund der fehlenden gesetzlichen Normierung und der vorherrschenden Vertragsfreiheit, hat sich der Sozialplan nicht zu einem einheitlichen Vertragstyp entwickelt.⁶⁸ Wie das Bundesgericht in einem kürzlich ergangenen Entscheid (BGE 133 III 213) feststellt, hängt die Rechtsnatur eines Sozialplans von der Art seines Zustandekommens, dem Inhalt und den Parteien ab.⁶⁹ Die Rechtsnatur gewährt sodann Aufschluss darüber, ob sich seine Auslegung im Zweifel nach vertraglichen oder gesetzlichen Grundlagen richtet.

Grundsätzlich wird zwischen drei Arten des Zustandekommens differenziert, die in diesem Abschnitt näher erläutert werden:

- Vertraglich zugesicherte Verhandlungen in einem Gesamtarbeitsvertrag zwischen Arbeitgeberseite und Arbeitnehmervertretung oder Arbeitnehmerorganisationen
- Freiwillige Aushandlung zwischen dem Unternehmen und der Arbeitnehmervertretung oder einer speziell dafür ausgewählten (Belegschafts-)Kommission
- Einseitige Aufstellung seitens des Unternehmens bei Nichtvorhandensein eines Gesamtarbeitsvertrages oder entsprechenden betrieblichen Regelungen.

5.1. Zustandekommen zwischen Arbeitgeberseite und Arbeitnehmervertretung oder Arbeitnehmerorganisationen aufgrund gesamtarbeitsvertraglicher Vorgaben

Als Gesamtarbeitsvertrag im Sinne des Art. 356 OR wird ein Sozialplan behandelt, sofern er Bestimmungen über Abschluss, Inhalt und Beendigung der Arbeitsverhältnisse enthält und mit einem Arbeitnehmerverband vertraglich vereinbart wurde. Die in dem Sozialplan enthaltenen Regelungen haben folglich normativen Charakter, so dass sich der einzelne Arbeitnehmer direkt auf die in ihm festgeschriebenen Rechte berufen kann.⁷⁰

5.2. Freiwilliges Aushandeln zwischen Unternehmen und Arbeitnehmervertretung oder (Belegschafts-)Kommission

Die gleiche normative Wirkung kommt einem Sozialplan zu, der auf eine Delegationsnorm in einem Gesamtarbeitsvertrag gestützt ist.⁷¹ In einem solchen Fall handelt es sich um eine Betriebsordnung gemäss Art. 37, 38 Abs. 2 ArG, bei der zu beachten ist, dass sofern sie nicht Bestimmungen über Gesundheitsschutz, Unfallverhütung, Ordnung und Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb enthält, nur solche Regelungsgegenstände zum Inhalt haben darf, die in dem Bereich, dem der Betrieb angehört, nicht üblicherweise vom Gesamtarbeitsvertrag oder durch andere kollektive Vereinbarungen erfasst werden. Nach Bekanntgabe innerhalb des Betriebes entfaltet die Betriebsordnung ihre normative Wirkung.⁷² Demnach sind Sozialpläne, die in Form einer Betriebsordnung vereinbart wurden, wie Gesamtarbeitsverträge zu behandeln.⁷³

Mit BGE 133 III 213 wurde gleichzeitig die in einer früheren Entscheidung⁷⁴ vertretene abweichende Auffassung verworfen. Nach der überholten Betrachtungsweise wurde argumentiert, der Sozialplan beziehe sich auf einen bestimmten Betrieb und sei auf einen gewissen Arbeitnehmerkreis begrenzt, weshalb der auf einer Delegationsnorm beruhende Sozialplan einen konkreten und keinen generell-abstrakten Charakter aufweise.⁷⁵ Konsequenterweise müsste dann auch

⁶⁵ Ausnahme zum Beispiel in Sozialplan sunrise, Ziff. 2, der die Mitglieder der Geschäftsleitung ausdrücklich aus dem Anwendungsbereich ausnimmt. Weitere Ausnahme in Sozialplan Borregaard Schweiz AG, Ziff. A5, der Managementmitglieder sowie Mitarbeitende, die bei Borregaard oder Orkla eine Anstellung finden, aus dem Anwendungsbereich des Sozialplans ausschliesst.

⁶⁶ Sozialplan sunrise, Ziff. 2.

⁶⁷ Sozialplan Swiss International Air Lines AG, Ziff. 3.

⁶⁸ KLINGENBERG (FN 7), 41.

⁶⁹ BGE 133 III 213, 214.

⁷⁰ BGE 133 III 213, 215/216.

⁷¹ ULLIN STREIFF/ADRIAN VON KAENEL: Arbeitsvertrag, Praxis-kommentar zu Art. 319–362 OR, 6. A., Zürich 2006, Art. 335 f. OR Rz. 11.

⁷² Art. 39 II ArG; BGE 133 III 213, 216.

⁷³ BGE 133 III 213, 216.

⁷⁴ BGE, I. Zivilkammer, Urteil vom 17. Oktober 2003 (4C.168/2003), Übersetzung aus dem Italienischen von Luisa Lepori Tavoli in: ARV 2004, 20–23.

⁷⁵ BGE, I. Zivilkammer, Urteil vom 17. Oktober 2003 (4C.168/2003), Übersetzung in: ARV 2004, 20–23, 20.

eine generell-abstrakte Natur und die normative Wirkung gesetzlicher Regelungen abgelehnt werden, da diese schliesslich an einem gewissen Punkt auch auf ein individuell-konkretes Rechtsverhältnis Anwendung finden können.⁷⁶

5.3. Einseitige Aufstellung durch Arbeitgeberseite

Sofern auf Arbeitgeberseite die einseitige Aufstellung eines Sozialplans erfolgt, ist ein solcher lediglich als Vertragsofferte einzuordnen. Dieses Angebot muss von der Arbeitnehmerseite angenommen werden, um für den einzelnen als integrierender Bestandteil seines individuellen arbeitsrechtlichen Vertrages Geltung erlangen zu können.⁷⁷ Vorausgesetzt es handelt sich um begünstigende Regelungen, darf die Offerte als stillschweigend angenommen gelten.⁷⁸ Eine normative Wirkung ist infolge des vertraglichen Charakters hingegen abzulehnen.

5.4. Auslegungsgrundsätze und Interessen

Sofern der einzelne Arbeitnehmer streitige Ansprüche aus dem Sozialplan geltend macht, erfolgt eine Auslegung je nach Rechtsnatur des Sozialplans entsprechend der jeweils entwickelten Grundsätze.

Wendet man die zur Gesetzesauslegung entwickelten Regeln an, so muss zunächst eine Lücke im Gesetz vorliegen. Eine solche ist gegeben, wenn der Gesetzgeber etwas nicht geregelt hat, was von ihm hätte geregelt werden sollen und was der gesetzlichen Vorschrift weder nach Wortlaut noch nach Inhalt entnommen werden kann.⁷⁹ In seinem Urteil vom 12. Februar 2007⁸⁰ weist das Bundesgericht jedoch gleichzeitig darauf hin, dass der Sozialplan zwar gesetzesähnliche Funktion haben mag, er aber ebenso in einem Vertrag begründet ist und somit der Wille der Vertragsparteien im Rahmen einer Auslegung nicht gänzlich unberücksichtigt bleiben kann.⁸¹ Zugleich ist bei der Auslegung jedoch Rücksicht auf den Schutz des Vertrauens der an der Normsetzung nicht beteiligten Einzelvertragsparteien zu nehmen, weshalb sich der mithilfe des Vertrauensgrundsatzes ermittelte Vertragswille daran messen lassen muss, ob er auch einer objektiven Auslegung nach Wortlaut, Sinnzusammenhang und Ratio standhält.⁸²

Oftmals gestaltet sich eine Auslegung nicht zuletzt aufgrund der sich gegenüberstehenden gegensätzlichen Interessen als schwierig. Während auf Arbeitgeberseite die Rentabilität des Unternehmens im Vordergrund steht, verfolgt die Arbeitnehmerseite den Erhalt des gefährdeten Arbeitsplatzes.⁸³ Ebenfalls erschwerend kommt hinzu, dass sich die Vertragsparteien bei Erstellen eines Sozialplans oftmals unter zeitlichem Druck befinden, wodurch Klarheit und Deutlichkeit des Regelungsinhalts nicht selten zu leiden haben. Daher sieht der Sozialplan oft den Einsatz einer sogenannten Paritätischen Kommission vor, die sich aus Vertretern der beiden Vertragsparteien gleichermaßen zusammensetzt und sich insbesondere Anwendungs-, Auslegungs- und Ermessensfragen widmen soll.⁸⁴

6. Ausgewählte Problembereiche

Im folgenden Abschnitt soll abschliessend noch ein Blick auf ausgewählte Problembereiche geworfen werden, die im Zusammenhang mit der Umstrukturierungsmassnahme und einem aufgestellten Sozialplan typischerweise entstehen können.

6.1. Kündigung wegen Personalversetzung aus einem betroffenen Betriebsteil

Wird ein gut qualifizierter Mitarbeiter durch Umstrukturierung in dem vom Personalabbau betroffenen Unternehmens- teil überflüssig, könnte er jedoch einen weniger kompetenten Mitarbeiter in einem anderen Betriebsteil ersetzen, stellt sich die Frage, ob der betroffene schlechter qualifizierte Mitarbeiter unter den Anwendungsbereich des Sozialplans fällt.⁸⁵

Wie zuvor angedeutet, wird der Anwendungsbereich eines Sozialplans meist bereits zu Beginn des Sozialplans definiert und betrifft Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis im Zusammenhang mit Abbau- oder Restrukturierungsmassnahmen während der Dauer des Sozialplans arbeitgeberseitig gekündigt wird.⁸⁶ Darüber hinaus wird zusätzlich aufgeführt, dass der Sozialplan gleichzeitig nicht auf Kündigungen Anwendung findet, die aus disziplinarischen Gründen oder infolge mangelhafter Leistungen oder anderer wichtiger Gründe gemäss Art. 337 OR ausgesprochen werden. Dies lässt sich auch mit den gesetzlichen Bestimmungen in Einklang bringen, wie beispielsweise mit Art. 335d OR, wonach nur solche Kündigungen von dem Begriff der Massentlassung

⁷⁶ ROLAND A. MÜLLER, Besprechung des Urteils des Bundesgerichts vom 17. Oktober 2003 4C.168/2003, Rechtsnatur und Auslegung eines Sozialplans, ARV 2004, 88–90, 88.

⁷⁷ BGE 133 III 213, 217.

⁷⁸ STREIFF/VON KAENEL (FN 71), Art. 335f OR, Rz. 11.

⁷⁹ BGE 133 III 213, 218.

⁸⁰ BGE 133 III 213.

⁸¹ BGE 133 III 213, 219.

⁸² BGE 133 III 213, 219.

⁸³ RICKENBACH (FN 8), 101.

⁸⁴ Sozialplan Borregaard Schweiz AG, Ziff. A6; Sozialplan Swisscom AG, Ziff. 5; Sozialplan sunrise, Ziff. 5.

⁸⁵ WALTER HESS, Sozialpläne, Wünsche und Realität, in: Wirtschaft und Recht, 4/1983, 384–387, 385.

⁸⁶ Sozialplan Caritas Schweiz, Ziff. 1.1; Sozialplan Swiss International Air Lines AG, Ziff. 2; Sozialplan sunrise, Ziff. 1.

erfasst sind, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen. Anders formuliert: Kündigungen, deren Gründe mit der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers oder mit der Qualität seiner Leistungen im Zusammenhang stehen, sind ausgenommen.⁸⁷

Es lässt sich daher durchaus argumentieren, dass die Kündigung des schlechter qualifizierten Mitarbeiters aus dem nicht betroffenen Betriebsteil wohl nicht in den Anwendungsbereich des Sozialplans fällt.

6.2. Die Kündigung erfolgt nach Abschluss der Umstrukturierung

Wird einem Arbeitnehmer des betroffenen Betriebsteils erst nach Abschluss einer Umstrukturierung gekündigt, so gilt es zu klären, ob sich der entsprechende Arbeitnehmer dennoch auf die Vorschriften aus einem Sozialplan berufen kann.⁸⁸

Einige Sozialpläne beschränken ihre Gültigkeitsdauer für ausgesprochene Kündigungen auf einen festgelegten Zeitraum.⁸⁹ Fehlt eine entsprechende ausdrückliche Regelung⁹⁰, wird es wohl auf die genauen Umstände der Kündigung bzw. der Kündigungsgründe ankommen, um beurteilen zu können, ob die jeweilige Kündigung im weiteren Zusammenhang mit der Umstrukturierung steht. Der betroffene Arbeitnehmer könnte sich vermutlich im Rahmen einer Auslegung auf den Vertrauensschutz berufen, der einen entgegenstehenden Parteiwillen womöglich beschränken würde.

6.3. Androhung von Streik durch Gewerkschaft bei Nichtaufstellen eines Sozialplans

Kündigt sich eine wirtschaftliche Krise des Arbeitgebers mit voraussichtlichen Konsequenzen für die Belegschaft an, stellt sich die Frage, ob beispielsweise eine Gewerkschaft für die Erstellung eines Sozialplans mit Streik drohen darf, sofern in einem anwendbaren Gesamtarbeitsvertrag keine Verpflichtung zur Erstellung eines Sozialplans besteht.

Bei einer Bewertung muss zunächst berücksichtigt werden, dass die Sicherung des Arbeitsfriedens eine der Hauptaufgaben eines Gesamtarbeitsvertrages ist und daher die Vertragsparteien grundsätzlich einer Friedenspflicht unter-

liegen.⁹¹ Gemäss Art. 357a II OR bezieht sich die gesetzlich normierte Friedenspflicht auf die im Gesamtarbeitsvertrag geregelten Bereiche (sogenannte relative Friedenspflicht). Sieht der Gesamtarbeitsvertrag nun keine Pflicht zum Aufstellen eines Sozialplans vor, so findet die relative Friedenspflicht keine Anwendung und Arbeitskämpfmassnahmen, die sich allerdings auf gesamtarbeitsvertraglich regelbare Ziele beziehen müssen⁹², könnten zum Einsatz kommen.

Etwas anderes gilt für den Fall, dass eine absolute Friedenspflicht ausdrücklich im Gesamtarbeitsvertrag vereinbart wurde. Des Weiteren ist die Ansicht vertretbar, dass sich die relative Friedenspflicht auch auf solche Bereiche ausdehnen lässt, über die sich die Parteien eben gerade nicht einigen konnten und die deshalb keinen Eingang in den Gesamtarbeitsvertrag gefunden haben.⁹³ In diesen Fällen könnte die Gewerkschaft grundsätzlich nicht ohne weiteres eine Aufstellung des Sozialplans rechtmässig «erzwingen». Um die Friedenspflicht in einem solchen Falle nicht aufrechterhalten zu müssen, könnte möglicherweise dargelegt werden, dass der Beschluss zur Betriebsschliessung das Fundament des Gesamtarbeitsvertrags erschüttert und eine Anpassung an neue, veränderte Verhältnisse erfordert.⁹⁴

6.4. Finanzierung

Aufgrund der zahlreichen Regelungen eines Sozialplans, die teilweise mit erheblichen finanziellen Zusagen von Arbeitgeberseite verbunden sind, hat das Unternehmen auch stets die Kostenseite zu berücksichtigen. Sorgfältige Beachtung sollte daher finden, dass die hohe finanzielle Verpflichtung keine verbleibenden Arbeitsplätze gefährdet und aus der geplanten Teilentlassung keine Totalentlassung resultiert.⁹⁵ Grundsätzlich sollten die Sozialpläne nicht dergestalt überladen sein, dass potentielle Investoren für eine Betriebsanierung durch die finanzielle Belastung abgeschreckt werden.⁹⁶

⁸⁷ BOTSCHAFT (FN 2), 407.

⁸⁸ HESS (FN 85), 385.

⁸⁹ Sozialplan Swiss International Air Lines AG, Ziff. 2 (1.3.2003–21.12.2004); Sozialplan sunrise, Ziff. 2 (5.6.2007–31.12.2008); Sozialplan Swisscom AG, Ziff. 8 (ab 1.1.2006 für unbestimmte Zeit, sofern er nicht zum Jahresende gekündigt wird); Sozialplan Borregaard Schweiz AG, Ziff. A4 (rückwirkend von 27.10.2008–31.12.2011 mit Verlängerungsmöglichkeit).

⁹⁰ Sozialplan Caritas Schweiz, Ziff. 3 (Inkrafttreten des Sozialplans ab 1.12.2000).

⁹¹ FRANK VISCHER/ANDREAS C. ALBRECHT, in: Jörg Schmid/Peter Gauch (Hrsg.), Kommentar zum Schweizerischen Zivilrecht, Obligationenrecht, Teilband V 2c, Der Arbeitsvertrag, Art. 356–360f OR, 4. A., Zürich 2006, 243.

⁹² VISCHER/ALBRECHT (FN 91), 253; Unzulässig ist daher auch der Streik gegen einen Betriebsschliessungsbeschluss, da dieser nicht Gegenstand eines Gesamtarbeitsvertrages werden kann.

⁹³ VISCHER/ALBRECHT (FN 91), 243.

⁹⁴ VISCHER/ALBRECHT (FN 91), 253; anderer Ansicht: KLINGENBERG (FN 7), 148: Rechtswidrigkeit eines Streikes zur Erzwingung eines Sozialplans, sofern der Gesamtarbeitsvertrag keinen Anspruch auf Erstellung eines Sozialplans enthält und eine absolute Friedenspflicht vereinbart wurde.

⁹⁵ HESS (FN 85), 386.

⁹⁶ SCHORER/SCHÄR/THIERSTEIN (FN 9), 39.

7. Schlussbetrachtung

Die Ausführungen haben gezeigt, dass der Sozialplan in erster Linie dazu dient, menschliche und wirtschaftliche Härten zu verhindern bzw. zu mildern und darüber hinaus auch das Vertrauen der verbleibenden Mitarbeiter zu erhalten oder zu festigen. Die konkrete Ausgestaltung kann hingegen vielfältig sein. Aufgrund der fehlenden gesetzlichen Vorgaben besteht für die Vertragsparteien grosse Flexibilität und die Möglichkeit, den Sozialplan individuell auf ihren Betrieb bzw. ihre Branche masszuschneiden. Es konnte gleichzeitig festgestellt werden, dass ein Sozialplan aber auch erhebliche finanzielle Zugeständnisse auf Arbeitgeberseite enthält. Die frühzeitige Aufstellung eines Sozialplans im Vorfeld einer Krisensituation mag vorteilhaft sein, da weder Emotionen noch zeitliche Aspekte das Finden einer möglichst wirtschaftlichen und gleichzeitig effektiven Lösung beeinflussen. Jedoch besteht so auch das Risiko, dass in einer später auftretenden Unternehmenskrise, die in einem bereits ausgearbeiteten Sozialplan enthaltenen Leistungen und Zugeständnisse lediglich als Ausgangslage für darüber hinausgehende Forderungen verstanden und Nachbesserungen v.a. seitens der Gewerkschaften verlangt werden.

Les plans sociaux ne sont pas réglés dans la loi, à l'exception de la loi sur le personnel de la Confédération. Par conséquent, il n'y a en principe pas d'obligation à avoir un plan social. Les parties disposent ainsi d'une très grande liberté lors de l'élaboration. En pratique toutefois, des plans sociaux ayant une structure similaire ont été développés. Le but principal du plan social est la réinsertion du travailleur dans le monde du travail. Les plans sociaux prévoient notamment des prestations purement financières pour atténuer les rigueurs sociales d'un licenciement, surtout s'il touche des travailleurs ayant peu de chance d'être réengagés. Les plans sociaux sont établis par les entreprises elles-mêmes ou sont négociés par les partenaires sociaux. Cette dernière possibilité s'applique notamment lorsqu'une convention collective de travail applicable prescrit qu'un plan social doit être établi en cas de licenciements.

(trad. LT LAW-TANK, Fribourg)

Anhang: Sozialpläne und Leistungen im direkten Vergleich

Leistung	Borregaard Schweiz AG	sunrise TDC Switzerland AG & sunrise business communications AG	Swisscom AG	Swiss International Air Lines AG	Caritas Schweiz	TA-Media AG	Siemens-Albis AG
Unterstützung bei der Stellensuche	27. Oktober 2008 – 31. Dezember 2011 a) Unterstützung durch regionale Arbeitsvermittlung und externem Personalvermittler b) Bezahlte Absenz / Zeilgutschein für konkrete Vorstellungsgespräche und Beratungstermine c) Ggf. Einrichtung einer Transferorganisation (Kosten max. CHF 500'000)	5. Juni 2008 – 31. Dezember 2008 a) Outplacement-Programm (extern) nur bei und bis Austritt aus befristetem Arbeitsverhältnis (< 1 DJ und < 30 LJ) b) Individuell abgestimmte Standortbestimmung, Neuorientierung, Bewerbungsunterlagen, Interviewtraining, Kontaktnetz	Ab 1. Januar 2006 a) Beratung/Unterstützung interner/externer Perspektiven b) Outplacement Programm • Währenddessen Finanzierung individueller Qualifikationsmassnahmen: max. CHF 15'000/ Person • Dauer je nach Betroffenenkategorie: 3–16 Monate • Individuelle Verlängerungsmöglichkeit: 6–24 Monate c) Bezahlte Absenz für Bewerbungsgespräche nach Bedarf	1. März 2002 – 31. Dezember 2004 a) Bemühung um internes Arbeitsangebot b) Bezahlte Absenz für Massnahmen zur Steigerung der Arbeitsmarktfähigkeit/ Stellensuche: max. 12 Tage c) Vorbehalt vorzeitiger Freistellung	Ab 1. Dezember 2000 a) Bis 6 Monate nach Austritt: • Information über interne Vakanzen • Prioritäre Stellenbesetzung b) Bezahlte Absenz für Bewerbungsgespräche: max. 1 Tag/Woche c) Kostenbeteiligung an Stelleninserate: max. CHF 250/MA d) Qualifikations- und Standortgespräche e) Ausstellung Zwischenzeugnis f) Weiterbildung: • Besuch von Berufs-/Laufbahnbildung / Weiterbildung während verlängelter Kündigungsfrist • Angemessene Kostenbeteiligung	1. Juli 1991 – 31. März 1993 a) Beratung/Unterstützung über offene Stellen intern und extern b) Sekretariats-Infrastruktur für Bewerbungen unterlegen c) Beratung/Unterstützung bei Austritt aus aktivem Berufsleben d) Vorbereitungskurse Pensionierung	22. Dezember 1993 – 31. Dezember 1995 a) Bemühung um internes Arbeitsangebot b) Information Stellen intern + Kontaktvermittlung c) Stellenvermittlungs-/Beratungsdienst Stellen extern d) Bezahlte Absenz für Bewerbungsgespräche: nach Erforderlichkeit e) Interne Betreuung, Sozialberatung, Aus- und Weiterbildung/ Umschulung f) Auf Antrag: Eignungsabklärung bei externer Beratungsstelle
Gehaltsausgleich	-	Bei internem Wechsel, in der Regel unveränderter Lohn für 6 Monate	-	Übernahme der über 10% hinausgehenden Differenz für 12 Monate nach Anstellung (sofern Antritt bis 6 Monate nach Austritt)	Differenz bis Ablauf verlängerter Kündigungsfrist	Bei internem Wechsel: bisheriger Grundlohn	Bei internem Wechsel: • 6 Monate Lohngarantie • Weitere 6 Monate zu 90%
Entschädigung	a) Berechnung: • Bis 40 LJ: (2 * LJ + 1 * DJ) • CHF 150 • 41. bis 50. LJ: (2 * LJ + 1 * DJ) • CHF 200 • 51. bis 55. LJ: (2 * LJ + 1 * DJ) • CHF 250 • 56. bis 59. LJ: (2 * LJ + 1 * DJ) • CHF 300 b) Zusätzlich: CHF 2000 pro kinderzulagepflichtigem Kind	Bei Stellenantritt vor Ablauf des befristeten Vertrages: 25% des verbleibenden Grundanspruchs	a) Bei Stellenantritt während Transferphase Auszahlung der Grundleistung • bei Salariendifferenz od. längerem Arbeitsweg: max. CHF 30'000 • Ansonsten max. CHF 5000 b) Bei Übertritt im Fall von Betriebsübergang, Outsourcing, Management-buy-out, Franchising u.ä. Auslagerungen: Einmalig CHF 10'000 (ab Übertritt muss Arbeitsverhältnis 3 Monate andauern)	a) Pro vollendetem DJ: 1/3 des Monatslohns (mind. 1 Monatslohn) b) Einmalig pro Kind: CHF 2000	-	Berechnung: a) Grundformel: 2 * LJ + 1 * DJ = Punkte • Alterszuschläge: • Ab 41 LJ: 6 Punkte • Weitere LJ: je 1 Punkt c) Entschädigung in Monatslöhnen von 1-4,5 je nach Gesamtpunktestand d) Vorzeitig Pensionierte ausgenommen	a) Jährlich gestaffelt ab 50 LJ + 11 DJ: CHF 6000–15'000 + CHF 1800–9000 (ab 31 DJ: + CHF 600/DJ) b) 40–49 Jahre je nach DJ (16–30): CHF 1800–6750 c) Vorzeitig Pensionierte ausgenommen

Leistung	Borregaard Schweiz AG	sunrise TDC Switzerland AG & sunrise business communications AG	Swisscom AG	Swiss international Air Lines AG	Caritas Schweiz	TA-Media AG	Siemens-Albis AG
Frühpensio- nierung	27. Oktober 2008 – 31. Dezember 2011 Für Jahrgang 1949 (Frauen) bzw. 1948 (Männer): • Mind. 70 % des letzten Brutto- monatslohns inkl. 13. Monatsgehalt (mind. CHF 55'000 pro Jahr) • Einmaleinlage (BVG) + Weiter- zahlung von AHV-Prämien (60 %) bis ordentlicher Pensionierung	5. Juni 2008 – 31. Dezember 2008 Für MA ab 62 LJ a) Einmalzahlung aller AG-/AVN-Beiträge PK + Zinsdifferenz bis Rentenantritt b) Unfall-/andere Versicherungen obliegen MA c) Keine Wiederbeschäftigung	Ab 1. Januar 2006 Für MA ab 61 LJ • Prüfung weiterer Ermessensleistungen (max. Umfang von AHV-Überbrückungsrente)	1. März 2002 – 31. Dezember 2004 Für MA 60 Monate vor gesetzlichem Rentenantritt a) Übergangsstufe: max. 1/2 AHV-Maximalrente pro Person/Jahr für max. 5 Jahre + 2 Jahre (gem. PK-Reglement) Einmaleinlage: in % des anrechenbaren Jahreslohnes (gem. PK-Reglement): – 59 LJ: 42 % – 60 LJ: 31.5 % – 61 LJ: 21 % – 62 LJ: 10.5 % c) Zusätzliche Leistungen beschränkt: Ausrittsschädigung + Verlängerung Kündigungsfrist d) AHV/IV/EO Beitragspflicht obliegt MA	Ab 1. Dezember 2000 –	1. Juli 1991 – 31. März 1993 Für MA ab 57–60 Jahre a) Ungekürzte Altersrente b) AHV-Überbrückungsrente c) Zuschuss AHV-Beiträge (PK) d) Zusatzleistung bei Nichterreicherung bestimmter %-Satz von Nettolohn e) Ab bestimmter Gehaltsstufe: Reduktion Maximalleistung	22. Dezember 1993 – 31. Dezember 1995 Für MA ab 60 bzw. 63 a) Pensionskassen-Ersatzrente b) AHV-Ersatzrente c) PK + AHV-Ersatzrente = 65–90 % des letzten Bruttolohns d) Leistung bis ordentlichem Rentenantritt e) PK-Prämien übernimmt AG
Dienstalters- geschenke	Bei Austritt, sofern Anspruch bis Ende 2009 entsteht	Bis Ablauf befristeter Vertragslaufzeit	–	Bis Ablauf Kündigungsfrist	Bei Austritt max. 4 Jahre vor Dienstaltersgeschenk: pro rata	a) Falls 24 Monate ab Kündigung: pro rata b) Vorzeitig Pensionierte: nur Erhalt des bei ordentlicher Pensionierung fälligen Geldgeschenkes	Bei Austritt mit 23 bis 37 DJ: pro rata
Härtefall- regelung	Antrag innerhalb 36 Monate nach Austritt	a) Antrag bei Härtefall oder Qualifizierungsmaßnahmen b) Fonds: CHF 500'000	a) Für MA ab 30 DJ, 55 LJ od. ab 15 DJ + 60 LJ: individuelle Leistung für max. 6 Monate auf Antrag b) Detaillierte Bestimmungen bzgl. individueller Leistungen c) Ermessensleistungen	Antrag bis 1 Jahr nach Austritt möglich	a) Bei begründetem Antrag b) Leistung aus speziellem Fonds	Fonds für zusätzliche Leistungen	a) Mittelbereitstellung b) Mitspracherecht der MA-Vertretung
Kündigungs- fristen	a) Gemäss GAV bzw. EAV b) Mindestens 30 Tage c) Verkürzung auf Wunsch grds. möglich d) Betriebsbedingte Verlängerung möglich	–	–	a) Verlängerung nach LJ + DJ gestaffelt • MA > 30 LJ + 1 DJ: plus 1 Monat • MA > 40 LJ + 10 DJ: plus 2 Monate • MA > 50 LJ + 20 DJ: plus 3 Monate b) Vertragliche Kündigungsfrist > 6 Monate: keine Verlängerung	a) Verlängerung: auf 5 Monate b) Verkürzung: auf 45 Tage, ggf. kürzer	a) Verlängerung nach DJ: • 10 DJ: 1 Monat • 20 DJ: 2 Monate • 30 DJ: 3 Monate • 40 DJ: 4 Monate b) Verkürzung: auf Wunsch c) Einstellung aller Leistungen bei Stellenantritt vor abgelaufener Kündigungsfrist	a) Verlängerung: max. 3 Monate b) Verkürzung: auf Wunsch

	<p>a) Fortzahlung von Ausbildungskosten grds. auch nach Austritt</p> <p>b) Grds. Befreiung von Rückzahlungspflicht bei Austritt</p> <p>c) Weiterhin Gewährung von Arbeitszeit für Ausbildung bis Austritt</p>	<p>Bis zu CHF 4000, sofern:</p> <p>a) Umzug bedingt durch Stellenantritt innerhalb von 12 Monaten</p> <p>b) Neuer Arbeitsweg ist 30 km länger als zuvor</p>	<p>a) Keine Rückforderung erbrachter Leistungen</p> <p>b) Keine Fortzahlung</p> <p>c) Befreiung von Rückzahlungspflicht bei Austritt</p>	<p>c) Bei neuem Stellenantritt: Freistellung + Auszahlung von 50% der verbleibenden Kündigungsfrist</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abgeltung ungenutzter Ferien 	<p>Befreiung von Rückzahlungspflicht bei Austritt</p>	<p>d) Fortzahlung zugesicherter Gelder auch nach Austritt</p> <p>e) Befreiung von Rückzahlungspflicht bei Austritt</p>	<p>Ersatz gestaffelt nach Grösse des Haushaltes pro Kopf (CHF 500-2000)</p>	<p>Information:</p> <p>a) Umwandlung Krankenversicherung</p> <p>b) Vorzeitig Pensionierte: Verbleib möglich</p>	<p>Einmalig je nach Familienstand (CHF 1000/3000)</p>	<p>Meinkosten bis 9 Monate nach Austritt</p>
<p>Umzug</p>	<p>Befreiung von Rückzahlungspflicht bei Austritt</p>	<p>Bei in- & externem Stellenwechsel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alleinstehende: CHF 3000 • Familie mit Kindern: CHF 5000 	<p>Information:</p> <p>a) Umwandlung Krankenversicherung</p> <p>b) Vorzeitig Pensionierte: Verbleib möglich</p>	<p>Interne Stellenwechsel: Zusätzliche Kosten + Anrechnung längerer Anreisedauer als Arbeitszeit</p>	<p>Information:</p> <p>a) Umwandlung Krankenversicherung</p> <p>b) Vorzeitig Pensionierte: Verbleib möglich</p>					
<p>Versicherungen</p>	<p>a) Beendigung obligatorischer Versicherung (berufliche Vorsorge) mit AufbÜsung Arbeitsverhältnis</p> <p>b) Darüberhinaus Weiterversicherung für 1 Monat bzgl. Risiken Tod und Invalidität</p> <p>c) Aushändigung Merkblatt für Versicherungsfragen</p>	<p>MA 55-60 Jahre auf Antrag nach Ablauf Verlängerung und Übernahme AG-/AN-Versicherungsbeiträge für Alter, Tod, Invalidität; oder</p> <p>b) AHV-Überbrückungsrente</p>	<p>Information:</p> <p>a) Krankentaggeldversicherung</p> <p>b) Unfallversicherung (Verlängerungsoption um 6 Monate)</p>	<p>Information:</p> <p>a) Krankentaggeldversicherung</p> <p>b) Unfallversicherung (Verlängerungsoption um 6 Monate)</p>	<p>Information:</p> <p>a) Krankentaggeldversicherung</p> <p>b) Unfallversicherung (Verlängerungsoption um 6 Monate)</p>					
<p>Mobilität</p>	<p>Von unbefristetem zu befristetem Vertrag bei gleichem Lohn</p> <p>a) Dauer der Vertragslaufzeit gestaffelt nach Befristungskategorie mit Verlängerungsoption:</p> <ul style="list-style-type: none"> • K1: 2+0 Monate • K2: 4+1 Monate 	<p>Von unbefristetem zu befristetem Vertrag bei gleichem Lohn nach Ablauf einer 3-monatigen Transferphase</p>	<p>Information:</p> <p>a) Krankentaggeldversicherung</p> <p>b) Unfallversicherung (Verlängerungsoption um 6 Monate)</p>	<p>Information:</p> <p>a) Krankentaggeldversicherung</p> <p>b) Unfallversicherung (Verlängerungsoption um 6 Monate)</p>	<p>Information:</p> <p>a) Krankentaggeldversicherung</p> <p>b) Unfallversicherung (Verlängerungsoption um 6 Monate)</p>					
<p>Befristete Arbeitsverhältnisse</p>	<p>Information:</p> <p>a) Krankentaggeldversicherung</p> <p>b) Unfallversicherung (Verlängerungsoption um 6 Monate)</p>	<p>Information:</p> <p>a) Krankentaggeldversicherung</p> <p>b) Unfallversicherung (Verlängerungsoption um 6 Monate)</p>	<p>Information:</p> <p>a) Krankentaggeldversicherung</p> <p>b) Unfallversicherung (Verlängerungsoption um 6 Monate)</p>	<p>Information:</p> <p>a) Krankentaggeldversicherung</p> <p>b) Unfallversicherung (Verlängerungsoption um 6 Monate)</p>	<p>Information:</p> <p>a) Krankentaggeldversicherung</p> <p>b) Unfallversicherung (Verlängerungsoption um 6 Monate)</p>					

Leistung	Borregaard Schweiz AG 27. Oktober 2008 – 31. Dezember 2011	sunrise TDC Switzerland AG & sunrise business communications AG 5. Juni 2008 – 31. Dezember 2008	Swisscom AG Ab 1. Januar 2006	Swiss International Air Lines AG 1. März 2002 – 31. Dezember 2004	Caritas Schweiz Ab 1. Dezember 2000	TA-Media AG 1. Juli 1991 – 31. März 1993	Siemens-Albis AG 22. Dezember 1993 – 31. Dezember 1995	
Befristete Arbeitsverhältnisse		<ul style="list-style-type: none"> K3: 6+2 Monate K4: 8+4 Monate K5: 10+5 Monate K6: 10+5 Monate K7: 10+0 Monate b) Max. CHF 750.000 für Verlängerungen bereitgestellt						
Private Vorsorgeeinrichtung				a) MA ab 1 DJ + 55-58 LJ + ohne neue Stelle bei Austritt: <ul style="list-style-type: none"> • Freiwilliger Verbleib + anteilige Zahlung von Altersgutschriften • Leistung bis: Stellenantritt bzw. max. Vollerndung 58 LJ b) MA über 58 Jahre: <ul style="list-style-type: none"> • Volle Beitragszahlung für max. 6 Monate. • Antragstellung innerhalb Monatsfrist 6 Monate nach Austritt & Nachweis, dass ohne Anstellung 				Verbleib in Betriebskrankenkasse möglich
Ferienregelungen, Überzeit	Grds. während Kündigungsfrist zu beziehen, u.U. Vergütung mit Schlussabrechnung möglich	a) Auszahlung nicht abgebauter Ferien bei Austritt b) Keine Rückzahlungspflicht bezogener Ferien vor befristeter Vertragslaufzeit c) Überzeitgehältern ab befristeter Vertragslaufzeit <ul style="list-style-type: none"> • < 24h: abgegolten • > 24h: Auszahlung 			a) Kein Lohnabzug bei zu viel bezogenen Ferien vor Kündigung b) Fehlende Sollarbeitszeit wird bei Austritt storniert			
Selbständigkeit		a) Auszahlung verbleibender Grundleistung bei Unternehmensgründung b) Individuelles Coaching c) Unabhängige Expertenbeurteilung des Businessplans		Einmalig CHF 5000 • falls min. 1 DJ + Selbständigkeit innerhalb 12 Monate seit Beendigung • Bedingungen: keine Leistung bspw. durch Arbeitslosenversicherung				

<p>Weitergehende Leistungen</p>	<p>a) In die Heimat zurückkehrende MA erhalten neben Umzugskosten auch Rückreiseentschädigung i.H.v. max. CHF 4000</p> <p>b) Sicherheitsprämie für geordnetes Herunterfahren des Produktionsprozesses: CHF 60 bzw. CHF 80 pro Anwesenheitstag</p> <p>c) Fälligkeit von MA-Forderungen: innerhalb 36 Monate</p> <p>d) Verzicht auf Konkurrenzklause</p>	<p>a) Geschäftswagen: Spesenvorschüsse + Rückgaberegulierung</p> <p>b) Aufrechterhalten von Employee concessions (Festnetz, Mobile, ADSL, etc.) bis Austritt</p> <p>c) Überlassung Mobiltelefon</p> <p>d) Weiterführen von Lehrverhältnissen</p> <p>e) Besondere Leistungen für ältere MA ab 57-61 LJ</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 Monatsgehälter • Nutzung Outplacement Programm bis Rentenbeginn • Falls keine neue Anstellung 80%ige Lohnfortzahlung (max. CHF 7200/Monat) für 24 Monate (bis max. 61 LJ) • Nach Ablauf 24 Monate 90%ige Fortzahlung (max. CHF 6480 & bis max. 61 LJ) • Zahlung von AN-/AG-Beträgen (PK) durch AG 	<p>Flugtickets</p> <p>a) Flugtransportvergünstigung bis Ablauf Kündigungsfrist</p> <p>b) Gültigkeit Flugtickets: 3 Monate ab Ausstellung</p> <p>c) Rückerstattung nicht genutzter Tickets gegen Gebühr bis Ende Arbeitsverhältnis</p>	<p>a) Fälligkeit MA-Darlehen: 12 Monate nach Ablauf Kündigungsfrist</p> <p>b) Weiterführung Gratisabonnemente bis 12 Monate nach Austritt</p> <p>c) Aufrechterhalten von Mietverträgen</p> <p>d) Verzicht auf Konkurrenzklause</p> <p>e) Sozialberatung</p>	<p>Kündigung von MA zwischen 58-61 LJ bedarf Einverständnis des Präsidenten der AN-Vertretung</p>
<p>Sonstige Besonderheiten</p>	<p>a) Keine Anwendung auf Managementmitglieder und MA, die bei Borregard oder Orka Anstellung finden</p> <p>b) Anteilsmässiger Anspruch für Teilzeit MA</p> <p>c) Separate Lösung für Lernende</p>	<p>a) Keine Anwendung auf Geschäftsleitung</p> <p>b) Einteilung in 7 Betroffenkategorien abgestuft nach DJ und LJ; Antrag auf höhere Einstufung innerhalb Frist möglich</p> <p>c) Einzelheiten zur Paritätischen Kommission (Zusammensetzung, Aufgaben, Entscheidung)</p> <p>d) Aushändigung SP an betroffene MA</p> <p>e) Jährlich neue Aufstockung der Fonds</p>	<p>a) Keine Anwendung auf Betriebsübergang / Outsourcing / Standortverschiebung</p> <p>b) Bei Betriebsübergang (Insourcing) von Swisscom / angeschlossener Unternehmen: MA erhält nur Grundleistung</p> <p>c) Einteilung in 5 Betroffenkategorien abgestuft nach DJ und LJ</p> <p>d) Einzelheiten zur Zumutbarkeit eines Stellenangebotes</p> <p>e) Einzelheiten zur paritätischen Steuerungsgruppe</p>		

EAV: Einzelarbeitsvertrag
 DJ: Dienstjahre
 GAV: Gesamtarbeitsvertrag
 LJ: Lebensjahre
 MA: Mitarbeiter
 PK: Pensionskasse
 SP: Sozialplan