

# Sozialplan obligatorisch

**Ab dem nächsten Jahr sind Grossunternehmen gesetzlich dazu verpflichtet, bei Massenentlassungen mit den Arbeitnehmenden einen Sozialplan auszuhandeln.**

Das Obligationenrecht sieht ab dem 1. Januar 2014 neu eine Sozialplanpflicht vor. Davon betroffen sind Betriebe mit mindestens 250 Angestellten, die aus wirtschaftlichen Gründen mindestens 30 Arbeitnehmende entlassen müssen. Somit wird die Sozialplanpflicht erstmals gesetzlich verankert. Benedikt Gschwind, Bereichsleiter für einzelne Gesamtarbeitsverträge beim KV Schweiz, wertet die Verankerung auf Gesetzesstufe als Durchbruch.

«Viele Gesamtarbeitsverträge, an denen der KV Schweiz beteiligt ist, sehen jedoch bereits heute Sozialpläne bei Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen vor», hält Benedikt Gschwind fest. Man unterscheidet dabei zwischen aktiven und passiven Massnahmen. Die aktiven Massnahmen sollen die berufliche Neuorientierung erleichtern. Es werden Coachings, Laufbahnberatungen und Outplacements finanziert. Unter den passiven Massnahmen versteht man finanzielle Kompensation für die Folgen der Entlassung. Dies können eine Verlängerung der Kündigungsfrist, eine Abgangsentschädigung, die Weiterführung einer Mitarbeitervergünstigung oder Erleichterungen beim vorzeitigen Altersrücktritt sein. «Wir haben bisher gute Erfahrungen damit gemacht, uns bereits mit dem Arbeitgeber über den Umfang der Leistungen zu verständigen, bevor die Massen-

entlassung vor der Tür steht», sagt Benedikt Gschwind.

Bei der neuen gesetzlichen Regelung werde sich zuerst eine Praxis etablieren müssen. Denn das Gesetz sagt weder über die Komponenten des Sozialplans noch über den Umfang der Leistungen etwas. Dort, wo es Gesamtarbeitsverträge gibt, bleiben die Vertragspartner dafür zuständig. Andernfalls muss der Arbeitgeber mit der betrieblichen Arbeitnehmervertretung oder direkt mit den Arbeitnehmenden verhandeln.

Für den Fall, dass es zu keiner Einigung in den Verhandlungen kommt, sieht das OR (Obligationenrecht) die Anrufung eines Schiedsgerichtes vor. Dann entscheidet dieses über die zu gewährenden Leistungen.

«Die gesetzliche Verankerung für Massenentlassungen in grösseren Unternehmen ist ein erster Schritt», fasst Gschwind zusammen. «Von der Härte einer Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen sind aber Angestellte in kleineren Unternehmen oder bei einer geringeren Anzahl als 30 gekündigten Mitarbeitenden genauso betroffen.»

Im Gegenzug zur neuen Bestimmung entfällt inskünftig bei einem Betriebsübergang nach einer Insolvenz die Pflicht, die bestehenden Arbeitsverträge zu übernehmen. Dies hält Benedikt Gschwind jedoch nicht für tragisch, habe der neue Eigentümer doch bis anhin Kündigungen auf den nächstmöglichen Termin nach der Übernahme aussprechen können. tj



Ein Sozialplan bietet Unterstützung, der Gang aufs RAV bleibt trotzdem nicht erspart.



## Endspurt!

Von Franziska Hügli

«Gegen Ende Jahr wird es jeweils fast unerträglich», sagte mein Kollege, als wir uns am Rande einer Veranstaltung trafen. «In den Läden hängen die Weihnachtsdekorationen, die Tannenbäume stehen vor den Gärtnereien bereit, zu Hause wäre es nun kuschelig; aber was machen wir: rumstressen wie sonst nie im ganzen Jahr.»

Ehe er weitererzählte, holte ich beherzt Luft und unterbrach ihn. Ob denn das Unternehmen, in dem er in der Geschäftsleitung sitzt, auch wie viele andere KMUs von der Minirezession betroffen sei, fragte ich. «Nein», erwiderte er – immer noch etwas atemlos. Die Geschäfte liefen gut, Umsatz und Betriebsergebnis seien zufriedenstellend und budgetkonform. Entsprechend würden die Geschäftsleitungsmitglieder in diesen Punkten die Jahresziele erreichen.

Schlimm stehe es aber um die vielen Projekte, die Verwaltungsrat und Geschäftsleitung Anfang Jahr zur Umsetzung beschlossen hätten. «In meinem Bereich habe ich nicht einmal die Hälfte der Projekte angepackt. Und meinen Kollegen geht es nicht besser», sagte er. Es sei jedes Jahr das gleiche: Nie hätten sie Zeit, während dem Jahr die Zielerreichungsgrade sukzessive zu überprüfen und Ende Oktober nehme jeder dann sein Zielvereinbarungsformular hervor – nur um frustriert festzustellen, dass das Jahr schon wieder zu kurz sein würde.

Als ich anfang, ihm – passend zu den bereitstehenden Weihnachtsbäumen – die Geschichte vom Förster zu erzählen, der nach den Herbststürmen und vor Weihnachten nie Zeit hatte, seine Säge zu schleifen, überkam meinen Kollegen Melancholie.

Franziska Hügli ist Unternehmensberaterin und Verwaltungsrätin.  
mail@huegliconsulting.ch