

Entlassungen aus reorganisatorischen, sprich betriebswirtschaftlichen Gründen sind auch bei NGO kein Tabu mehr. Eine Massnahme zum Schutz der entlassenen Angestellten ist dabei der Sozialplan. Wenn Entlassungen nicht verhindert werden können, so sollen zumindest die finanziellen und sozialen Folgen für die Betroffenen abgefedert werden.

Es ist nicht erst seit dem Swissair-Debakel bekannt, dass die besten Sozialplan-Regelungen nur wenig oder gar nichts nützen, wenn ein Betrieb pleite geht und keine Rückstellungen gemacht hat. Das A und O bei der ganzen Diskussion um das Ausarbeiten eines Sozialplanes ist also auch der Wille des Arbeitgebers, zur Finanzierung möglicher Sozialplanleistungen jährlich bestimmte Rückstellungen zu machen und diese transparent auszuweisen. Weder ist die Sozialplanpflicht noch die Pflicht für solche Rückstellungen in der Schweiz gesetzlich und damit für die Arbeitgeber verbindlich geregelt. Verschiedene Bemühungen im eidgenössischen Parlament sind bislang mehr oder weniger gescheitert, bzw. vom Bundesrat auf die lange Bank geschoben worden. Ganz wichtig ist daher, dass zumindest die Grundsätze für einen Sozialplan schon in «guten Zeiten» verbindlich festgehalten bzw. zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgeber ausgehandelt werden.

## **Zielsetzungen eines Sozialplans**

In enger Zusammenarbeit mit dem Personal – bzw. in Verhandlungen mit der Personalvertretung und der Gewerkschaft – soll mit dem Arbeitgeber ein Sozialplan ausgearbeitet werden, wenn Entlassungen unausweichlich sind. Also bei Personalabbau (auch bei Ersatz von Arbeitsplätzen durch Technologie), Redimensionierung, Auslagerungen und Betriebsübergabe, wenn Projekte geschlossen oder Funktionsänderungen mit Lohnverlust beschlossen werden. Aber Achtung: Schriftliche Vereinbarungen zwischen einer Personalkommission und der Geschäftslei-

tung sind streng genommen rechtlich nicht verbindlich. Diese Verbindlichkeit gibt es im privaten Recht (die meisten NGO sind privatrechtliche Institutionen) nur über einen Gesamtarbeitsvertrag.

## **Wichtigste Elemente eines Sozialplans**

Viele Sozialplanpflichtsklauseln in Gesamtarbeitsverträgen sehen als ersten Punkt vor, Verhandlungen zu führen, um Entlassungen zu vermeiden, also auszuhandeln, wieweit von der Kündigung betroffene KollegInnen innerhalb des Betriebes weiterbeschäftigt, resp. bei internen Bewerbungen bevorzugt werden können. Ist dies nicht möglich, muss der Sozialplan die grössten Härten auffangen helfen.

Grundsätzlich lassen sich natürlich alle Forderungen in einen Sozialplan verpacken, meist sind den Wünschen der Betroffenen aber finanzielle Grenzen gesetzt. Hauptforderungen sind daher:

- Kündigungsfrist erstrecken (je nach Alter und Dienstalter der Betroffenen), bzw. verkürzen, falls die Entlassenen frühzeitig eine neue Stelle antreten können.
- Besitzstandswahrung / Einkommensverluste für eine bestimmte Zeit ausgleichen (ALV Taggelder oder neuer, tieferer Lohn bei interner oder externer Beschäftigung).
- Finanzierung von Stellenvermittlungen, Stelleninserate, Supervision, Outplacement, Umschulung und Weiterbildung.
- Beteiligung der Arbeitgeber an Umzugs- und Transportkosten.
- Weiterzahlung für eine bestimmte Zeit von Versicherungsprämien und BVG-Geldern (auf altem Lohn), von freiwilligen Betreuungszulagen uam.

Bei der Berechnung resp. Gewährung von Sozialplanleistungen sind insbesondere das Lebensalter der Betroffenen (und damit verbunden ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt) zu berücksichtigen.

Aber auch das Dienstalter, die familiäre Situation, die Ausbildung und der Lohn (für KollegInnen mit kleinerem Lohn/Pensum ist eine Entlassung oft härter als für jemand, der in den vergangenen Jahren sehr viel verdient hat) sind wichtige Kriterien zur Bemessung von Sozialplanleistungen.

Zu berücksichtigen ist auch, dass Abgangsentschädigungen für viele die schlechtere Variante ist als z.B. Einkommen auszugleichen. Abgangsentschädigungen sind einmalige Auszahlungen, sie sind keine Lohnzahlungen und daher ist der Arbeitgeber auch nicht verpflichtet dafür AHV/ALV und BVG zu bezahlen.

## **Drum prüfe, wer sich...**

Der Vor-Ruhestand ist eine weitere mögliche Massnahme, sie wird vom Arbeitgeber bezahlt bis die Pensionskassen-Renten zum tragen kommen. Die frühzeitige Pensionierung hingegen wird über die Pensionskasse finanziert und hat zur Folge, dass die Versicherten kleinere Renten ausbezahlt bekommen (da sie vorzeitig von «ihrem» Geld Gebrauch machen müssen). Es sei denn, der Arbeitgeber leistet einen freiwilligen finanziellen Ausgleich. Vor jeglicher Vereinbarung zur frühzeitigen Pensionierung muss daher unbedingt mit der jeweiligen Pensionskasse genau abgeklärt werden, wie die finanziellen Bedingungen und Konsequenzen aussehen. Während des Vorruhestandes und auch bei vorzeitiger Pensionierung sind Sozialversicherungsbeiträge weiter zu bezahlen, auch hier muss geregelt werden, wer wieviel von diesen Kosten trägt.

*Die hier dokumentierten Punkte sind eine Zusammenfassung des Referats von Stefan Giger, VPOD-Zentralsekretär, vorgelesen anlässlich der Mitgliederversammlung von VPOD-NGO vom 22. März 2002 in Bern.*

*Mehr Informationen zum Thema Sozialpläne in NGO sind auf dem Sekretariat von VPOD-NGO erhältlich.*