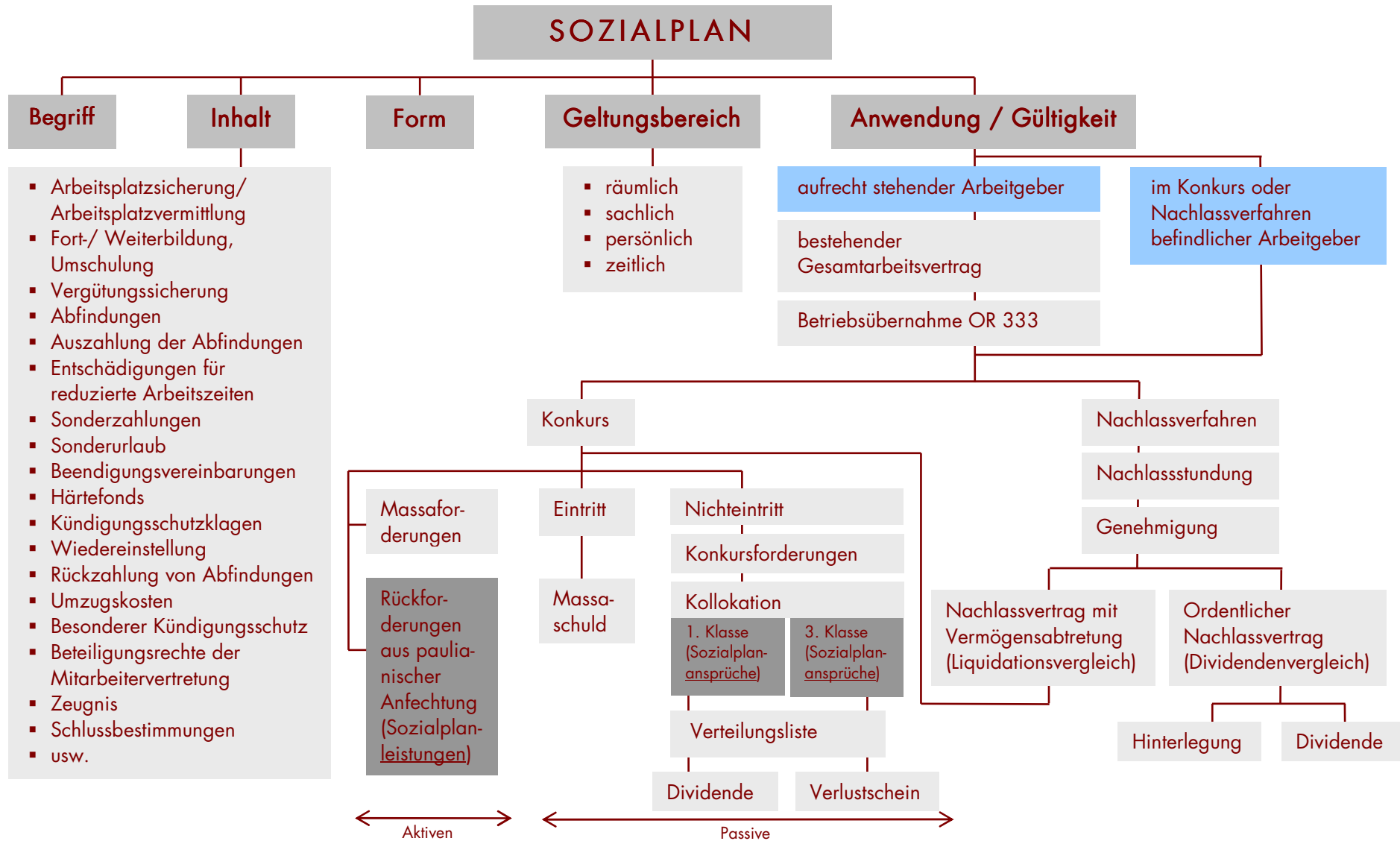


Übersicht: Sozialplan



Die vorstehende „Übersicht“ stellt die Eigenarten des Sozialplanes schematisch dar und geht insbesondere auf die Wirkung des Sozialplanes eines sich im Konkurs- oder Nachlassverfahren befindlichen Unternehmens ein.

Lead	Der Sozialplan ist ein Vertrag zwischen der Mitarbeitervertretung einer Unternehmung und der Unternehmung selbst, welcher Massnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiter wegen Schliessung, Einschränkung, Verlegung, Zusammenlegung oder Insolvenz der Unternehmung vorsieht.
Begriff	Der Sozialplan dient v.a. dem Schutz der Mitarbeiter bei Massentlassungen wegen Betriebsänderungen.
Inhalt	Vereinbarungen vielfältiger Art (nicht nur die Aufgeführten) können getroffen werden. Wichtig sind vor allem Regelungen über Outplacement (Umschulung, Vermittlung), Finanzierungsmöglichkeiten von Weiterbildungsprogrammen, Frühpensionierungen, Abgangsentschädigungen, Härtefonds, Kündigungsfrist für den Fall der Massentlassung und vorzeitige Vertragsauflösung für Arbeitnehmer, die einen neuen Arbeitsplatz gefunden haben.
Form	Der Sozialplan ist eine besondere Art eines Gesamtarbeitsvertrages und bedarf der Schriftform. Der Vertrag wird zwischen der Mitarbeitervertretung und der Geschäftsleitung der Unternehmung abgeschlossen.
Sozialplan	<u>Räumlich:</u> Eingrenzung der betroffenen Unternehmensteile, Länderniederlassungen, Abteilungen usw. <u>Sachlich:</u> Eingrenzung der möglichen Anwendungsfälle (z.B. Unternehmensschliessung). <u>Persönlich:</u> Eingrenzung des Kreises der Mitarbeiter (vom Sozialplan ausgenommen können z.B. Kader oder Mitarbeiter sein, die aus anderen Gründen als dem zu erwartenden Personalabbau selbst kündigen). <u>Zeitlich:</u> Inkrafttreten / Befristung
Anwendung/Gültigkeit	Der Sozialplan kommt prinzipiell dann zur Anwendung, wenn einer der vorgesehenen Fälle (zB Unternehmensschliessung) eintritt.
Bestehender Gesamtarbeitsvertrag	Besteht ein Gesamtarbeitsvertrag und widerspricht dieser dem Sozialplan, geht der Sozialplan dem Gesamtarbeitsvertrag in der Regel vor.
aufrecht stehender Arbeitgeber	Hat die Unternehmung keine Zahlungsschwierigkeiten, muss sie den finanziellen Verpflichtungen nachkommen, die sich aus dem Sozialplan ergeben.
Betriebsübernahme	Wird der Betrieb oder ein Betriebsteil auf einen Dritten übertragen, gehen die Arbeitsverträge bei Einverständnis des

(Art. 333 OR)	einzelnen Arbeitnehmers auf den Erwerber über. Auch der Sozialplan muss vom Erwerber mindestens ein Jahr eingehalten werden, sofern er (der Sozialplan) nicht vorher abläuft oder infolge Kündigung endet.
im Konkurs oder Nachlassverfahren befindlicher Arbeitgeber	Befindet sich die Unternehmung im <i>Konkurs- oder Nachlassverfahren</i> und kann sie deshalb den finanziellen Verpflichtungen des Sozialplanes nicht nachkommen, fragt sich, inwieweit die Forderungen der Arbeitnehmer gegen die Unternehmung befriedigt werden.
Konkurs	Beim Konkurs werden alle Vermögenswerte der Unternehmung zur Befriedigung aller Gläubiger verwertet.
Eintritt	Betriebsweiterführung im Konkurs: Die Konkursverwaltung kann in bestehende Verträge (im vorliegenden Fall der Sozialplan) der Gesellschaft eintreten, d.h. an Stelle der Unternehmung neuer Vertragspartner der Arbeitnehmer werden. Ein solcher Eintritt hat dieselben Folgen wie ein Vertragsabschluss der Konkursverwaltung mit einem Dritten (vgl. <i>Konkurs</i>). Die Arbeitnehmer haben nun eine Forderung gegen die Konkursmasse und Anspruch auf Befriedigung vor allen anderen Gläubigern.
Massaschuld	Die Massaschuld stellt ein Teil der Konkurskosten dar. Bevor der Verwertungserlös unter die Gläubiger verteilt wird, werden die Konkurskosten (und damit auch die Massaschulden) bezahlt. Ist die Konkursverwaltung auf den Sozialplan <i>eingetreten</i> , werden die Arbeitnehmer für ihre Forderungen aus dem Sozialplan vor allen anderen Gläubigern befriedigt.
Massaforderungen	Ausstehende Forderungen der konkursiten Gesellschaft gegen ihre Debitoren stellen Massaforderungen dar. Die Konkursverwaltung treibt diese bei den Debitoren ein.
Nichteintritt	In der Regel wird die Konkursverwaltung in den Sozialplan nicht eintreten, um die Arbeitnehmer gegenüber den übrigen Gläubigern nicht zu bevorzugen (vgl. <i>Konkurs; Eintritt; Massaschuld</i>). Der Nichteintritt wird immer dann gewählt, wenn sich der betreffende Vertrag für die <i>Konkursmasse</i> negativ auswirkt. Da der Sozialplan regelmässig dem Schutze der Arbeitnehmer dient, würde ein Eintritt in der Regel mehr Kosten als Nutzen einbringen, weshalb die Konkursverwaltung nicht eintritt. Den Arbeitnehmern steht aber immerhin eine normale Konkursforderung im Rahmen der ihnen aus dem Sozialplan zustehenden finanziellen Rechten zu. Sie werden vorbehältlich einer allfälligen paulianischen Anfechtung aus dem Erlös aus dem Erlös der Verwertung des Gesellschaftsvermögens befriedigt, müssen aber mit den anderen Gläubigern teilen.
Konkursforderungen	Konkursforderungen sind Forderungen der Gläubiger gegen die konkursite Gesellschaft. Die Gläubiger (z.B. Arbeitnehmer) können ihre Forderungen gegen die Gesellschaft bei der Konkursverwaltung anmelden.

Kollokation

Bei der Kollokation werden nach Prüfung der Berechtigung alle Forderungen (Schulden der Gesellschaft) nach ihrer Rangordnung (*1. Klasse; 3. Klasse*) in den Kollokationsplan aufgenommen.

Rückforderung aus paulianischer Anfechtung

Wurde der Sozialplan kurz vor Konkurseröffnung geschlossen, so kann die Konkursverwaltung von den Arbeitnehmern die zuvor in Anstellung waren, bereits ausbezahlte Leistungen zurückverlangen oder diesen die Kollokation nicht erfüllter Ansprüche aus dem Sozialplan als anfechtbar verweigern.

Forderungen 1. Klasse

Der Erlös aus der Verwertung des Gesellschaftsvermögens reicht meist nicht aus, um alle Gläubiger zu befriedigen. Da nicht alle Forderungen in gleichem Masse schützenswert sind, privilegiert das Gesetz einzelne Forderungsarten und zwar indem es die Forderungen in drei Klassen einteilt. Die Gläubiger einer nachfolgenden Klasse haben erst dann Anspruch auf den Erlös, wenn die Gläubiger der vorhergehenden Klasse befriedigt sind. Die Lohnforderungen der Arbeitnehmer werden in die *1. Klasse* (und damit beste Klasse) eingereiht.

Forderungen 3. Klasse

Diejenigen Forderungen der Arbeitnehmer aus dem Sozialplan, die gemäss der gesetzlichen Bestimmung nicht in die *1. Klasse* gehören, werden in die *3. Klasse* aufgenommen (die *2. Klasse* kommt nur selten zur Anwendung). Da die Drittklassforderungen meist nur - wenn überhaupt - zu einem Bruchteil befriedigt werden, hat der Sozialplan im Falle des Konkurses der Unternehmung nur geringe Bedeutung (im Sozialplan werden ja gerade Rechte der Arbeitnehmer statuiert, die weiter gehen, als die gesetzlichen Erstklassansprüche).

Verteilungsliste

Die Verteilungsliste gibt Auskunft darüber, welche Konkurs-Forderungen in welcher Höhe gedeckt werden.

Dividende:

Die Dividende ist die teilweise Vermögenswertbefriedigung, die der Gläubiger für seine Forderung erhält (z.B. eventuell 10 % einer Drittklassforderung).

Verlustschein:

Der Verlustschein wird für den nicht gedeckten Teil der Forderung ausgestellt und berechtigt den Gläubiger, wenn der Schuldner (natürliche Person) während 20 Jahren zu neuem Vermögen kommt, diesen geltend zu machen.

Nachlassverfahren:

Besteht Aussicht auf Sanierung der Unternehmung (*Dividendenvergleich*) oder ist ohne Konkurseröffnung mit einer besseren Befriedigung der Gläubiger zu rechnen (*Liquidationsvergleich*), kommt das Nachlassverfahren in Frage.

Nachlassstundung:

Das Nachlassverfahren beginnt mit der Nachlassstundung. Während der Nachlassstundung wird die Geschäftstätigkeit des Schuldners fortgesetzt, jedoch nur noch unter Aufsicht des Sachwalters. Dieser kann einen auszuhandelnden Sozialplan schon in seiner Entstehung verhindern oder auch auf einen bereits bestehenden Sozialplan nicht *eintreten*.

Genehmigung

Wird der vom Schuldner (meist zusammen mit dem Sachwalter) ausgearbeitete Nachlassvertrag von den Gläubigern angenommen und vom Nachlassrichter genehmigt, so wird entsprechend des Nachlassvertrages ein *Liquidations-* oder ein *Dividendenvergleich* durchgeführt.

Nachlassvertrag mit Vermögensabtretung (Liquidationsvergleich)

Wenn die Sanierung der Unternehmung nicht erreicht werden kann, die Übertragung des Gesellschaftsvermögens auf die Gläubiger oder einen Dritten aber ein besseres Ergebnis verspricht als die Durchführung eines Konkursverfahrens, wird ein Liquidationsvergleich gemacht. Der Liquidator (in der Regel der vorbefasste Sachwalter) ist für die Verwertung des Vermögens zuständig. Er entscheidet auch darüber, ob auf den Sozialplan *eingetreten* wird. Ist der Liquidator beispielsweise im Falle einer kurzfristigen Weiterführung des Betriebes auf den Goodwill der Arbeitnehmer angewiesen, könnten diese versuchen den *Eintritt* in den Sozialplan zu erzwingen. Prinzipiell ist ein *Eintritt* jedoch eher unwahrscheinlich.

Ordentlicher Nachlassvertrag (Dividendenvergleich)

Der Dividendenvergleich wird gewählt, wenn die Unternehmung saniert werden soll. Die Gläubiger geben sich mit einer teilweisen Befriedigung ihrer Forderung in Geld, ohne dass die Unternehmung liquidiert wird, zufrieden. Inwieweit der Sozialplan aufrecht erhalten wird, ist Verhandlungssache.

Hinterlegung

Werden Forderungen bestritten (so z.B. die Forderungen der Arbeitnehmer aus dem Sozialplan, wenn dieser an einem *Formmangel* leidet), hat der Schuldner die auf die bestrittenen Forderungen entfallenden Beträge zu hinterlegen, bis über Bestand, Höhe [und Rang] der Forderung entschieden wurde.