

 jetzt bestellen

# FESTSCHRIFT FÜR ADRIAN VON KAENEL

Herausgegeben von

Wolfgang Portmann

Gabriel Aubert

Roland A. Müller

Roger Rudolph



Schulthess §

# FESTSCHRIFT FÜR ADRIAN VON KAENEL

Herausgegeben von

Wolfgang Portmann

Gabriel Aubert

Roland A. Müller

Roger Rudolph

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, vorbehalten. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme.

© Schulthess Juristische Medien AG, Zürich · Genf 2022  
ISBN 978-3-7255-8375-1

[www.schulthess.com](http://www.schulthess.com)

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort .....</b>	<b>V</b>
<b>Autorenverzeichnis .....</b>	<b>VII</b>
WOLFGANG PORTMANN	
<b>Adrian von Kaenel – Kompetenz und Vielseitigkeit in Person .....</b>	<b>1</b>
GABRIEL AUBERT	
<b>Les plateformes Uber : désactiver le droit du travail ?.....</b>	<b>7</b>
ROLAND BACHMANN	
<b>Schiedsfähigkeit kollektiver Arbeitsstreitigkeiten .....</b>	<b>17</b>
ALFRED BLESİ	
<b>Der vielbeschäftigte Verwaltungsrat und die Versicherung seines Entgelts .....</b>	<b>35</b>
CHRISTIAN BRUCHEZ	
<b>Les conventions relatives à la formation du travailleur .....</b>	<b>49</b>
GEORGES CHANSON	
<b>Terminierungen im Arbeitsvertrag .....</b>	<b>65</b>
HELIN CIGERLI / CECILIA SCHULER / ROGER RUDOLPH	
<b>Umziehzeiten als Arbeitszeit .....</b>	<b>95</b>
JEAN-PHILIPPE DUNAND / PASCAL MAHON	
<b>Quatrième révolution industrielle, digitalisation et numérisation, pandémie du Covid-19 : le droit du travail à la croisée des chemins ? .....</b>	<b>107</b>
	<b>XI</b>

MARTIN FARNER

<b>Lohnschutz nach Schweizer und EU-Recht .....</b>	<b>119</b>
---	------------

THOMAS GÄCHTER / MATTHIAS APPENZELLER

<b>Arbeitnehmermitsprache bei der Wahl des Sozialversicherers .....</b>	<b>131</b>
---	------------

THOMAS GEISER

<b>Wie ist Arbeit und Familie vereinbar? .....</b>	<b>147</b>
--	------------

CHRISTIAN GERSBACH / CHRISTINA WINTER

<b>Sozialpläne – Aktuelle Entwicklungen .....</b>	<b>161</b>
---	------------

WERNER GLOOR

<b>L'obligation de restituer le logement mis à disposition par l'employeur .....</b>	<b>173</b>
--	------------

LUKASZ GREBSKI

<b>Tarifeinheit, Tarifkonkurrenz und Tarifpluralität .....</b>	<b>191</b>
--	------------

CHRISTOPH HÄBERLI

<b>Gesamtarbeitsvertragliche Vorruhestandsregelungen und Veränderungen in den betrieblichen Gegebenheiten .....</b>	<b>209</b>
---	------------

RENÉ HIRSIGER / THOMAS PIETRUSZAK

<b>Fringe Benefits der Arbeitgeberin an ihre Rentner – rechtliche Einordnung und Möglichkeit der Leistungseinstellung .....</b>	<b>223</b>
---	------------

ROGER HISCHIER

<b>Doppelrelevante Tatsachen im Arbeitsprozess .....</b>	<b>235</b>
--	------------

MARC HÜRZELER

<b>Einige Gedanken zu den Wirkungen von Art. 333 OR (insbesondere Absatz 2) auf das Vorsorgeverhältnis in der beruflichen Vorsorge .....</b>	<b>253</b>
--	------------

UELI KIESER

<b>Tätigkeiten im Parlament – Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer oder etwas Sonstiges? .....</b>	<b>259</b>
---	------------

ANNE MEIER

<b>Questions pratiques sur les enquêtes internes à l'entreprise .....</b>	<b>275</b>
---	------------

MARTIN L. MÜLLER

<b>Die Gewerkschaft in der Massenentlassung .....</b>	<b>301</b>
---	------------

ROLAND A. MÜLLER / OLIVER SCHMID

<b>Friedenspflicht im schweizerischen Arbeitsrecht .....</b>	<b>315</b>
--	------------

ROLAND MÜLLER / MANUEL STENGEL

<b>Rechtsfragen um Ferien – Aktuelle Probleme .....</b>	<b>329</b>
---	------------

RAHEL A. NEDI / ANDREAS HOLENSTEIN

<b>Neue Urlaubsformen für Arbeitnehmende mit Familien- und Angehörigenpflichten .....</b>	<b>347</b>
---	------------

KURT PÄRLI / PIA MEIER

<b>Anstellungsdiskriminierung .....</b>	<b>363</b>
---	------------

CHRISTOPH SENTI

<b>Das Ermessen des Arbeitgebers bei der Gratifikation nach Art. 322d OR .....</b>	<b>381</b>
--	------------

JEAN-FRITZ STÖCKLI

<b>Bindung der GAV-Parteien an die Verfassung .....</b>	<b>397</b>
---	------------

OTHMAR STRASSER

<b>Das Melderecht gemäss Art. 305<sup>ter</sup> Abs. 2 StGB als Grundlage für externes Whistleblowing bei der Bekämpfung der Geldwäscherei? .....</b>	<b>413</b>
---	------------

ISABELLE WILDHABER / FRÉDÉRIC BARTH

<b>«Grünes Arbeitsrecht» – Klimawandel und Nachhaltigkeit als rechtliche Herausforderungen für das Arbeitsverhältnis .....</b>	<b>429</b>
--	------------

HANSRUEDI WYSS

<b>Konfliktbelastete Arbeitsverhältnisse .....</b>	<b>439</b>
--	------------

<b>Verzeichnis der Publikationen von Adrian von Kaenel .....</b>	<b>453</b>
--	------------

# Sozialpläne – Aktuelle Entwicklungen

CHRISTIAN GERSBACH / CHRISTINA WINTER

## Inhaltsverzeichnis

I.	Ausgangslage .....	161
II.	Sozialpläne im Detail .....	163
	A. Legaldefinition von Sozialplänen gem. Art. 335 <i>h</i> Abs. 1 OR.....	163
	B. Verschiedene Arten von Sozialplänen .....	164
	C. Inhalt von Sozialplänen.....	164
	D. Sozialplanverhandlungen .....	165
III.	Schiedsgerichtlich erstellte Sozialpläne .....	165
	A. Schiedsspruch der Chambre de relations collectives de travail des Kantons Genf vom 24. Februar 2015 .....	165
	B. Schiedsspruch des Ad-hoc-Schiedsgerichts in Sachen «Le Matin»/Tamedia AG vom 2. September 2019 .....	166
	C. Weitere schiedsgerichtlich festgesetzte Sozialpläne .....	168
IV.	Diskussion der schiedsgerichtlich erstellten Sozialpläne .....	169

## I. Ausgangslage

In der Schweiz stellt die Kündigungsfreiheit einen wesentlichen Grundpfeiler des geltenden Arbeitsrechts dar. Demzufolge ist die ordentliche Kündigung eines Arbeitsvertrages grundsätzlich unter Respektierung der Kündigungsfrist für Arbeitnehmer und Arbeitgeber ohne Einhaltung bestimmter Formvorschriften, Vorliegen besonderer Voraussetzungen oder Leistung von Abgangsentschädigungen möglich. Die formelle und materielle Kündigungsfreiheit wird jedoch durch besondere gesetzlich erfasste Umstände beschränkt: Beispielsweise darf eine Kündigung gestützt auf Art. 336 des Obligationenrechts (kurz: OR) nicht missbräuchlicher Natur sein, sie darf nicht zu Unzeiten laut Art. 336*c* und 336*d* OR erfolgen und hat, wenn sie als Teil einer Massenentlassung gemäss Art. 335*d* OR ausgesprochen wird, bestimmte Vorschriften materieller und formeller Natur einzuhalten. Eine weitere Beschränkung wurde mit der Einführung einer sogenannten «Sozialplanpflicht» per 1. Januar 2014 geschaffen. Mit dieser setzt sich der vorliegende Beitrag auseinander.

Eine Massenentlassung liegt gestützt auf Art. 335*d* OR dann vor, wenn der Arbeitgeber einer bestimmten Anzahl von Arbeitnehmern aus Gründen, die ausserhalb der Person der



jeweiligen Arbeitnehmer liegen, kündigt. Der Gesetzgeber nimmt eine Abstufung vor, welche die Anzahl der gekündigten Arbeitnehmer zu der im fraglichen Betrieb beschäftigten Gesamtarbeitnehmer-Anzahl ins Verhältnis setzt und mittels numerischen Schranken bestimmt, ab wann es sich um eine Massenentlassung im Rechtssinne handelt.<sup>1</sup>

Zusätzlich zu den besagten Schwellenwerten für das Vorliegen einer Massenentlassung muss der Arbeitgeber überprüfen, ob ein Sozialplan zu verhandeln ist. Die gesetzliche Pflicht zur Aushandlung eines Sozialplanes besteht gemäss Art. 335i OR nämlich bei Kündigungen von mindestens 30 Arbeitnehmern, ausgesprochen innerhalb von 30 Tagen durch einen Arbeitgeber, bei dem «üblicherweise mindestens 250 Arbeitnehmer beschäftigt» sind. Bemerkenswerterweise geht die Schwelle für die gesetzliche Sozialplanpflicht nicht gänzlich mit den unter Art. 335d OR genannten Schwellen für die Qualifikation als Massenentlassung einher.<sup>2</sup> Parallel zur Definition der Massenentlassung ist auch für die Sozialplanpflicht vorausgesetzt, dass die Kündigungen ohne Bezug zu den jeweiligen Arbeitnehmern erfolgt sein müssen. Diese dürfen nicht den Anlass zu ihrer Kündigung gegeben haben. Zu beachten ist, dass keine Sozialplanpflicht besteht bei Massenentlassungen während eines Konkurs- oder Nachlassverfahrens, welches mit einem Nachlassvertrag endet.<sup>3</sup> Daraus folgert GMÜNDER, dass die Sozialplanpflicht bei Massenentlassungen während eines Konkurs- oder Nachlassverfahrens auf Fälle von einem «reinen Moratorium ohne Nachlassvertrag» beschränkt ist.<sup>4</sup>

Mit Hilfe der Massnahmen im Rahmen des ausgehandelten Sozialplans sollen die Auswirkungen der geplanten Kündigungen für die betroffenen Arbeitnehmer abgefedert werden.<sup>5</sup> Der Sozialplan wird mittels Verhandlungen zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern oder ihren Vertretungen erstellt. Kann jedoch keine Einigung erzielt werden, so wird die Ausarbeitung des Sozialplans einem Schiedsgericht übertragen, welches dann gemäss Art. 335j Abs. 2 OR einen solchen mittels eines verbindlichen Schiedsspruches festsetzt.

---

<sup>1</sup> Vgl. Art. 335d Ziff. 1–3 OR.

<sup>2</sup> Darauf weist bereits die Botschaft des Bundesrates hin in BBl 2010 6455, 6499. Darüber hinaus stellt dies auch GIUDICI so fest, in GIUDICI, Der Sozialplan in einer vergleichenden europäischen Perspektive. Unter besonderer Berücksichtigung der Schweiz, Deutschland und Italien, in SSA – Schriften zum schweizerischen Arbeitsrecht Band/Nr. 86, Bern 2019, 27); ebenso bemerkt dies WILDHABER in WILDHABER, Die neue Sozialplanpflicht – für die Praxis ein Buch mit sieben Siegeln, AJP 2015, 432; GEISER erklärt die divergierenden Schwellenwerte damit, dass es die bewusste Intension des Gesetzgebers gewesen sei, dass lediglich grosse Unternehmen unter die Sozialplanpflicht fallen (GEISER, Arbeitsrecht im Konzern. Neuere Tendenzen in Rechtsprechung und Praxis, AJP 2020, 1521; die gleiche Erklärung findet sich ebenfalls in WILDHABER, Fachhandbuch Arbeitsrecht. Expertenwissen für die Praxis, Zürich 2018, Rz 20.154).

<sup>3</sup> Art. 335k OR.

<sup>4</sup> GMÜNDER, Der Betriebsverkauf in den Insolvenzverfahren. Konkurs und Nachlassverfahren des SchKG, Konkursaufschub des OR sowie Chapter 11 des US Bankruptcy Code, in SSZR – Schriften zum Schweizerischen Zivilprozessrecht Band/Nr. 29, Zürich/St. Gallen 2018, 269.

<sup>5</sup> So in Art. 335h OR explizit festgehalten.

## II. Sozialpläne im Detail

### A. Legaldefinition von Sozialplänen gem. Art. 335h Abs. 1 OR

Beim Sozialplan handelt es sich laut Art. 335h Abs. 1 OR um eine «Vereinbarung, in welcher der Arbeitgeber und die Arbeitnehmer die Massnahmen festlegen, mit denen die Kündigungen vermieden, deren Zahl beschränkt, sowie deren Folgen gemindert werden» sollen.

Bei dieser Legaldefinition werden verschiedene Punkte augenscheinlich: Zum einen unterstreicht die Legaldefinition durch den Terminus der «Vereinbarung» zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern den vertraglichen Charakter von Sozialplänen.<sup>6</sup> Hierbei wird das Subordinationsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, das dem Arbeitsverhältnis grundsätzlich während seines Vollzugs zu eigen ist, durchbrochen und die beiden Parteien sollen offensichtlich auf Augenhöhe miteinander verhandeln und ihre jeweiligen Interessen einbringen. Dies vermag vielmehr an den Vertragsbeginn eines jeden Arbeitsverhältnisses erinnern, mit jedoch dem wesentlichen Unterschied, dass dem Arbeitgeber im Falle von Sozialplanverhandlungen auf der Gegenseite gegebenenfalls eine Vielzahl von Arbeitnehmern oder deren Vertretung als Verhandlungspartner gegenübersteht, was die Verhandlungen zuweilen erschweren vermag. GEISER beschreibt aufgrund der besonderen Parteienkonstellation die Rechtsnatur des Sozialplans nach Art. 335i Abs. 3 lit. b OR als eine «Vereinbarung *sui generis*», vergleichbar mit einem Gesamtarbeitsvertrag.<sup>7</sup> Dies ändert jedoch aus Sicht der Autoren nichts an dem vertraglichen Grundcharakter des Sozialplans. Dieses Verständnis des Sozialplans begründet sich darauf, dass der Sozialplan durch Verhandlungen unter Beachtung der Interessen der beteiligten Vertragsparteien, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerpartei, ausgearbeitet wird, und es lediglich bei Konsens beider Parteien zu einem Abschluss kommt. Die Beachtung des vertraglichen Ursprungs des Sozialplans, der die Interessen beider Parteien miteinbezieht, ist wesentlich für die nachfolgenden Überlegungen.

Zum zweiten ist auffällig, dass eines der möglichen Ergebnisse der Sozialplanverhandlungen die Beschränkung oder gar Verhinderung von Kündigungen sein kann. Das bedeutet, dass im Zuge der Verhandlungen der ursprüngliche Ausgangspunkt für die Verhandlungspflicht, namentlich eine geplante Massenentlassung, selber wegfallen kann. In der Praxis ist dies aber ein unwahrscheinlicher Ausgang der Sozialplanverhandlungen, da Massenentlassungen in aller Regel erst als *Ultima Ratio* in Betracht gezogen werden, also in Situationen, in denen sämtliche Alternativen zu den Kündigungen bereits nicht mehr grundsätzlich zur Disposition stehen. Dies gilt erst recht für einen schiedsgerichtlich festgesetzten Sozialplan, da zum Zeitpunkt dieser Festsetzung die Kündigungen meist längst ausgesprochen wurden; eine fehlende Einigung der Parteien über den Sozialplan steht der Aussprache der Kündigungen nämlich nicht entgegen.

<sup>6</sup> Diesem Verständnis widerspricht Geiser, indem er die Rechtsnatur des Sozialplans als «wenig geklärt» beschreibt und darauf verweist, dass wohl der Inhalt des Sozialplans entscheidender sei, als seine Bezeichnung als Vereinbarung (GEISER, Sozialplanpflicht im schweizerischen Arbeitsrecht, ZBJV 153/2017, 820).

<sup>7</sup> GEISER (FN 6), 826.

## B. Verschiedene Arten von Sozialplänen

Da nicht für sämtliche Sozialpläne eine Verhandlungspflicht zur Aushandlung eines solchen besteht, sondern lediglich in den Fällen, wenn die gesetzlichen Schwellen gemäss Art. 335i Abs. 1 OR erreicht werden, können Sozialpläne nach der Art des Zustandekommens unterschieden werden.

Unter «verhandelter Sozialplan» lässt sich jener Sozialplan subsumieren, bei dem eine Verhandlungspflicht bzw. Abschlusspflicht aufgrund des Erreichens der gesetzlichen Schwellenwerte nach Art. 335i Abs. 1 und Abs. 2 OR besteht. Der Arbeitgeber verhandelt dabei entweder mit den am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Arbeitnehmerverbänden, sofern der Arbeitgeber Partei jenes Gesamtarbeitsvertrages ist, mit den Arbeitnehmervertretungen, oder direkt mit den Arbeitnehmern. Nachfolgend soll es primär um den vom Schiedsgericht festgesetzten Sozialplan gehen. Dieser ist wohl ebenfalls als «verhandelter Sozialplan» zu qualifizieren, da er subsidiär beim Scheitern der zwingenden Sozialplanverhandlungen vorgesehen ist. Jedoch betont der Gesetzeswortlaut in Art. 335j OR im Unterschied zum klassisch «verhandelten Sozialplan» den autoritativen Charakter des vom Schiedsgericht aufgestellten Sozialplans.<sup>8</sup>

Vom «verhandelten Sozialplan» ist der vom Arbeitgeber einseitig «erlassene Sozialplan» abzugrenzen, der gesetzlich nicht geregelt ist. Ein solcher ist jedoch selbstverständlich nicht möglich, wenn das Gesetz die Verhandlung eines Sozialplans wie bei Erfüllung der Voraussetzungen nach Art. 335i OR zwingend vorschreibt. Sein Anwendungsbereich beschränkt sich somit auf jene Fälle, bei denen die Schwellenwerte gemäss Art. 335i Abs. 1 OR nicht erreicht werden.

Eine weitere Unterscheidung bezieht sich auf den Zeitpunkt der Erstellung des Sozialplans, indem zwischen einem Ad-hoc-Sozialplan, der für eine spezifische Situation errichtet wird, und einem bereits vorsorglich bestehenden (quasi generell-abstrakten) Sozialplan differenziert wird.

## C. Inhalt von Sozialplänen

Zum möglichen Inhalt von Sozialplänen findet sich im Schweizer Obligationenrecht wenig Konkretisierendes. Demnach sind alle Massnahmen denkbar, die dem in Art. 335h Abs. 1 OR kodifizierten Zweck des Sozialplans zur Vermeidung von Kündigungen und zur Abfederung der sozialen Folgen von ausgesprochenen Kündigungen dienlich sind.

Jedoch unterliegt der Sozialplan einer inhaltlichen Schranke gestützt auf Art. 335h Abs. 2 OR, denn dieser Bestimmung zufolge dürfen die Massnahmen gemäss Sozialplan auf keinen Fall den Fortbestand des Betriebes gefährden.<sup>9</sup> Mittels dieser gesetzlichen Vorgabe soll verhindert werden, dass die Sozialplanpflicht den Arbeitgeber in den Konkurs zwingt.<sup>10</sup> Es wird sogar die Ungültigkeit für jene Sozialpläne angenommen, die diese Schranke überschreiten oder missachten.<sup>11</sup> Um geltend zu machen, dass sich die angedachten Sozialplanmassnahmen existenzbedrohend auf den Betrieb auswirken, obliegt es

---

<sup>8</sup> GIUDICI (FN 2), 29.

<sup>9</sup> BBI (FN 2), 6498.

<sup>10</sup> GIUDICI (FN 2), 24.

<sup>11</sup> SCHWAAB, Les nouvelles règles sur les plans sociaux obligatoires (art. 335h–k CO), ARV 2013, 283.

gemäss SCHWAAB dem Arbeitgeber, den Beweis zu führen.<sup>12</sup> Dabei verlangt er die Anwendung eines objektiven Massstabs im Sinne eines ernsthaften und konkreten Risikos für den betrieblichen Fortbestand.<sup>13</sup> Fraglich bleibt, zu welchem Zeitpunkt der Arbeitgeber gegenüber wem die besagte Beweisführung zu vollbringen hat. SCHWAAB beantwortet diese Frage damit, dass der Arbeitgeber während der laufenden Verhandlungen entweder gegenüber dem Verhandlungspartner oder dem beteiligten Schiedsgericht mittels Offenlegung sämtlicher finanziellen Zahlen die Existenzbedrohung der gewünschten sozialen Massnahmen nachweisen solle.<sup>14</sup>

## D. Sozialplanverhandlungen

Wie bereits betreffend den Inhalt von Sozialplänen beschrieben, sieht das Obligationenrecht auch keine Details bezüglich des Verfahrensablaufs von Sozialplanverhandlungen vor.<sup>15</sup> Jedoch steht das Ende der Verhandlungen fest, denn diese müssen zwingend zum Abschluss eines Sozialplans führen.<sup>16</sup> Gelingt dies den Verhandlungspartnern nicht, so ist die Angelegenheit obligatorisch einem Schiedsgericht zu übertragen, welches dann über einen verpflichtenden Sozialplan bestimmt.<sup>17</sup> Dies ist bereits in der Vergangenheit mehrfach geschehen und zwei bekannt gewordene Schiedssprüche aus solchen Verfahren sollen im Folgenden genauer beleuchtet werden.

## III. Schiedsgerichtlich erstellte Sozialpläne

### A. Schiedsspruch der Chambre de relations collectives de travail des Kantons Genf vom 24. Februar 2015

Die Chambre de relations collectives de travaux des Kantons Genf hatte als Schiedsgericht einen ersten basierend auf Art. 335j OR bekannt gewordenen Sozialplan in einem Fall zu erstellen, bei dem 46 Arbeitnehmer in einem Unternehmen gekündigt worden waren<sup>18</sup> und sich die beiden Parteien nicht auf einen verhandelten Sozialplan einigen konnten.

Das Schiedsgericht hielt fest, dass für die Festsetzung der Höhe der Abgangsentschädigung auf die Motive für den Stellenabbau abzustellen sei. Wenn die Restrukturierung einzig dazu diene, die Profitabilität zu erhöhen, dann müsse die Abfindung mehr als einen Monatslohn pro Dienstjahr betragen. Je mehr die Kündigungen jedoch durch die schwierige Situation des Unternehmens gerechtfertigt seien, desto mehr könnten die Abfindungen reduziert werden, und zwar bis auf eine Untergrenze von ½ Monatslohn pro Dienstjahr.<sup>19</sup>

<sup>12</sup> SCHWAAB (FN 11), 283.

<sup>13</sup> SCHWAAB (FN 11), 283.

<sup>14</sup> SCHWAAB (FN 11), 284.

<sup>15</sup> Stellvertretend für andere: BLES/PIETRUSZAK, Sozialplanpflicht bei Massenentlassungen: Verhandlungspflicht trotz bestehendem Sozialplan?, in FS Stöckli, Zürich/St. Gallen 2014, 51.

<sup>16</sup> BBl (FN 2), 6499; BLES/PIETRUSZAK (FN 15), 52.

<sup>17</sup> Art. 335j Abs. 1 OR.

<sup>18</sup> CHAMBRE DE RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL, Sentence arbitrale du 24 février 2015 dans la cause E contre RP, E. 1.3.1.

<sup>19</sup> CHAMBRE DE RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL (FN 18), E. 3.3.2.

Im Ergebnis hielt das Schiedsgericht eine Abfindung von einem Monatsgehalt als Basis sowie ein Zuschlag von einem ganzen Monatsgehalt pro Dienstjahr für angemessen, auch wenn in der fraglichen Branche ein sehr starker Wettbewerb herrsche und der Arbeitgeber einem ständigen Wechsel zwischen guten und schlechten Zeiten ausgesetzt sei.<sup>20</sup> Hinzu kam eine «Altersprämie»; diese betrug 1 Monatslohn für Lebensalter 45–49, 3 Monatslöhne für Alter 50–54, sowie sechs zusätzliche Monatslöhne bei Mitarbeitern über 55 Jahre. Die maximale Abfindung wurde auf 18 Monatsgehältern festgesetzt.<sup>21</sup> Diese ausserordentlich hohe maximale Abfindung wurde unter anderem mit der Begründung gerechtfertigt, dass den Mitarbeitenden gekündigt werde, damit einige andere einen Vorteil hieraus erlangen würden (gemeint waren wohl die Aktionäre des Arbeitgebers).<sup>22</sup>

Im Ergebnis führte das dazu, dass die entlassenen (sehr gut qualifizierten) Mitarbeitenden<sup>23</sup> unter dem Sozialplan im Durchschnitt Abfindungen von mehr als einem Jahresgehalt erhielten.

## B. Schiedsspruch des Ad-hoc-Schiedsgerichts in Sachen «Le Matin»/Tamedia AG vom 2. September 2019

Im Jahr 2019 hatte ein ad hoc einberufenes Schiedsgericht in Lausanne über einen Sozialplan anlässlich einer Massenentlassung beim Medienhaus «Le Matin» (zugehörig zum Tamedia-Konzern) zu befinden. Vorausgegangen war, dass nach jahrelangen Verlustgeschäften sich die Geschäftsführung dazu entschieden hatte, das Printgeschäft von «Le Matin» einzustellen und die Zeitung lediglich im Digitalformat weiterzuführen.<sup>24</sup> Vor den Kündigungen hatte man diverse andere Lösungen geprüft, gelangte aber schlussendlich zu dem Schluss, dass dieser unternehmerische Schritt von Nöten sei, um die finanziellen Schwierigkeiten überwinden zu können.<sup>25</sup> Damit stand die Weiterbeschäftigung von zahlreichen Arbeitnehmern, konkret von bis zu 41 Personen, zur Disposition.<sup>26</sup> Diese Anzahl reduzierte sich im Verlauf des weiteren Geschehens auf 36 Beschäftigte, welche schlussendlich effektiv ihre Arbeitsstelle verloren.<sup>27</sup>

Vor dem Schiedsgerichtsverfahren wurden verschiedene Mediations- und Verhandlungsversuche durchgeführt, die aber allesamt nicht zum gewünschten Ergebnis eines konsensualen Sozialplans führten.<sup>28</sup> Aus diesem Grund beantragte die Gewerkschaft Syndicom, die für die Interessen der Belegschaft eintrat, im November 2018 die Erstellung eines Sozialplans durch ein Schiedsgericht, und ein Ad-hoc-Schiedsgericht mit Besetzung durch zwei namhafte Arbeitsrechtsprofessoren und einem fachlich versierten Anwalt wurde errichtet.

---

<sup>20</sup> CHAMBRE DE RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL (FN 18), E. 3.3.3.

<sup>21</sup> CHAMBRE DE RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL (FN 18), E. 3.3.4.

<sup>22</sup> CHAMBRE DE RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL (FN 18), E. 3.3.3.

<sup>23</sup> Die Arbeitnehmer werden explizit von der Chambre als solche bezeichnet (vgl. CHAMBRE DE RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL (FN 18), E. 3.3.4).

<sup>24</sup> ARBITRAGE AD-HOC, Sentence Finale dans l'arbitrage entre les employés licenciés collectivement suite à la fermeture du Matin Semaine, ainsi que les syndicats les journalistes suisses, et Syndicom et Tamedia AG et Tamedia Publications romandes SA du 2. September 2019, Rz 74 & 76.

<sup>25</sup> ARBITRAGE AD-HOC (FN 24), Rz 75 & 76.

<sup>26</sup> ARBITRAGE AD-HOC (FN 24), Rz 78.

<sup>27</sup> ARBITRAGE AD-HOC (FN 24), Rz 79.

<sup>28</sup> ARBITRAGE AD-HOC (FN 24), Rz 84–93.

Das Schiedsgericht stellte zunächst fest, dass es die Angelegenheit neu und selbständig beurteilen würde und aus diesem Grund vorhergehende Verhandlungen oder Verfahren ohne Relevanz für das Schiedsverfahren wären.<sup>29</sup> Nichtsdestotrotz stellte es zunächst die Vorschläge beider Parteien betreffend der inhaltlichen Ausgestaltung eines Sozialplans vor, um diese in die weitergehenden Gedankengänge miteinzubeziehen, auch wenn sie ohne Bindungswirkung für das Schiedsgericht wären. Interessanterweise ergänzte das Schiedsgericht die Vorschläge der beiden Parteien sogar um einen eigenen Sozialplanentwurf, mit dem aber ebenfalls nicht alle Beteiligten einverstanden waren. Demnach hielt das Schiedsgericht fest, dass kein Vorschlag gefunden werden konnte, der die Zustimmung aller Beteiligten gefunden hätte.<sup>30</sup>

Diese Thematik überwand das Schiedsgericht, indem es zurecht festhielt, dass es ja selber über einen grossen Ermessensspielraum verfüge und demnach nicht an die fehlende Zustimmung der Parteien gebunden sei.<sup>31</sup> Dies sei sogar dann der Fall, wenn sich Parteien in Teilen oder Gänze einig sein sollten, denn es ginge nicht darum, den «kleinsten gemeinsamen Nenner» zu suchen.<sup>32</sup> Gestützt auf dieser Argumentation könnte ein Schiedsgericht sogar einen grosszügigeren Sozialplan, als die Arbeitnehmerseite beantragt habe, erlassen.<sup>33</sup> Dennoch sei nicht ohne Grund von den Grenzen der Parteivorschläge abzuweichen,<sup>34</sup> wenngleich lediglich die Bedrohung für den wirtschaftlichen Fortbestand des Unternehmens eine inhaltliche gesetzlich zwingende Grenze bilde.<sup>35</sup> Jedoch habe das Unternehmen zu beweisen, dass die Realisierung eines konkreten Sozialplans diese Gefahr verursachen würde. Unterlässt es diese Beweisführung, so dürfe das Schiedsgericht davon ausgehen, dass keine solche Gefährdung bestehen würde. Da die betroffene Arbeitgeberin keine solche Gefährdung nachgewiesen habe, liege nach Annahme des Schiedsgerichtes keine solche vor.<sup>36</sup>

Anschliessend widmete sich das Schiedsgericht der konkreten inhaltlichen Ausgestaltung des Sozialplanes. Dabei führte es in seinen Erwägungen aus, dass einige Probleme praktischer Natur in der Umsetzung verschiedener Massnahmenvorschläge zu erkennen seien.<sup>37</sup> Das betreffe insbesondere Sozialplanmassnahmen, die der Finanzierung von Ausbildungen oder zur besonderen Unterstützung gekündigter Härtefälle dienen. Aufgrund der erhöhten Koordinierungsbedürftigkeit zwischen den Parteien zur Realisierung dieser Massnahmen und der bereits verstrichenen Zeit seit den effektiv erfolgten Kündigungen würden solche Massnahmen zum gegebenen Zeitpunkt als nicht mehr sinnvoll von der Klägerpartei erachtet werden, und dieser Ansicht schloss sich das Schiedsgericht an.<sup>38</sup> Aus diesem Grund beschränkte das Schiedsgericht seine Überlegungen auf die Ausgestaltung von Abfindungen zur Abmilderung der Kündigungsfolgen.<sup>39</sup>

<sup>29</sup> ARBITRAGE AD-HOC (FN 24), Rz 95 & 96.

<sup>30</sup> ARBITRAGE AD-HOC (FN 24), Rz 132.

<sup>31</sup> ARBITRAGE AD-HOC (FN 24), Rz 136 & 137.

<sup>32</sup> ARBITRAGE AD-HOC (FN 24), Rz 139.

<sup>33</sup> ARBITRAGE AD-HOC (FN 24), Rz 140.

<sup>34</sup> ARBITRAGE AD-HOC (FN 24), Rz 139.

<sup>35</sup> ARBITRAGE AD-HOC (FN 24), Rz 135.

<sup>36</sup> ARBITRAGE AD-HOC (FN 24), Rz 135.

<sup>37</sup> ARBITRAGE AD-HOC (FN 24), Rz 144 & 145.

<sup>38</sup> ARBITRAGE AD-HOC (FN 24), Rz 145.

<sup>39</sup> ARBITRAGE AD-HOC (FN 24), Rz 146.

Zur Bestimmung der konkreten Abfindungshöhen bezog es sich auf die «Lehre», die einen Referenzrahmen mit Obergrenzen vorgeben würde.<sup>40</sup> Als «Lehre» bezeichnete das Schiedsgericht an dieser Stelle einen wissenschaftlichen Artikel, den einer der beteiligten Schiedsrichter verfasst hatte und der im Jahr 2018 erschienen war.<sup>41</sup> Dieser Referenzrahmen nimmt eine Abstufung der Abfindungen vor. Konkret wird vorgeschlagen, eine Abfindung in der Grössenordnung von vier bis zu sechs Monatslöhnen für Unternehmen in wettbewerbsfeindlichen Märkten, die zu wirtschaftlichen Anpassungen gezwungen sind, gutzuheissen.<sup>42</sup> In der zweiten Kategorie seien Abfindungen in der Höhe von neun bis zu zwölf Monatslöhnen für Unternehmen zu sprechen, die sich anpassen müssen, aber gross genug sind, sodass ihre wirtschaftliche Zukunft nicht gefährdet sei, und die dritte Kategorie sieht Abfindungen von zwölf bis zu achtzehn Monatslöhnen für Unternehmen vor, die Kündigungen rein zur Gewinnmaximierung der Aktionäre oder Inhaber vornehmen.<sup>43</sup> Das Schiedsgericht ordnete die vorliegende causa der zweiten der genannten Kategorien zu und begründete damit eine Obergrenze für die geschuldeten Abfindungszahlungen von maximal zwölf Monatslöhnen.<sup>44</sup>

Basierend auf diesem schematischen Referenzrahmen entschied sich das Schiedsgericht für ein Reglement, mithilfe dessen die jeweilig geschuldete Abfindungshöhe für jeden im Rahmen der Massenentlassung gekündigten Mitarbeitenden ermittelt werden solle. Konkret sei dies nach der Anzahl der geleisteten Dienstjahre bei der Tamedia AG zu errechnen, wobei für jedes geleistete Dienstjahr ein halber Monatslohn geschuldet sei. Dabei sei aber eine Abfindung von minimal drei Monatslöhnen und maximal zwölf Monatslöhnen zu bezahlen.<sup>45</sup> Die Mindestentschädigung von drei Monatslöhnen sei mit der schwierigen Situation auf dem Arbeitsmarkt zu rechtfertigen.<sup>46</sup> Zusätzlich zu den geleisteten Dienstjahren sei zu berücksichtigen, dass für Arbeitnehmer mit unterhaltsrechtlichen Verpflichtungen für Kinder unter sieben Jahren ein zusätzlicher halber Monatslohn pro Kind zu zahlen sei, sofern damit nicht die Maximalgrenze von zwölf Monatslöhnen überschritten werde.<sup>47</sup> Das Schiedsgericht schätzte, dass sein Sozialplan zu Abfindungszahlungen von durchschnittlich sieben bis acht Monatslöhnen führen würde, und erachtete dies als angemessen<sup>48</sup> und die Parteien damit per saldo aller Ansprüche für auseinandergesetzt.<sup>49</sup>

### C. Weitere schiedsgerichtlich festgesetzte Sozialpläne

Bisher sind unseres Wissens keine weiteren schiedsgerichtlich festgesetzten Sozialpläne publik geworden. Es ist jedoch anzunehmen, dass allfällige künftige Schiedsgerichte bei ihren Entscheidungen die beiden bekannten und vorgestellten Schiedssprüche in ihre Überlegungen miteinbeziehen werden. Dies sollte Anlass genug sein, die vorliegende Kasuistik,

---

<sup>40</sup> ARBITRAGE AD-HOC (FN 24), Rz 147.

<sup>41</sup> Vgl. ARBITRAGE AD-HOC (FN 24), Rz 147.

<sup>42</sup> WYLER, *Licenciements collectifs et plans sociaux: quelques aspects délicats ou controversés*, Sviluppi e orientamenti recenti nel diritto del lavoro 2018, 135.

<sup>43</sup> WYLER (FN 42), 135.

<sup>44</sup> ARBITRAGE AD-HOC (FN 24), Rz 149.

<sup>45</sup> ARBITRAGE AD-HOC (FN 24), Rz 152.

<sup>46</sup> ARBITRAGE AD-HOC (FN 24), Rz 151.

<sup>47</sup> ARBITRAGE AD-HOC (FN 24), Rz 154.

<sup>48</sup> ARBITRAGE AD-HOC (FN 24), Rz 160.

<sup>49</sup> ARBITRAGE AD-HOC (FN 24), Rz 157.

auch wenn sie bis dato noch verhältnismässig gering an Anzahl ist, im Nachfolgenden arbeitsrechtlich zu diskutieren und ihre Angemessenheit abzuwägen.

#### IV. Diskussion der schiedsgerichtlichen erstellten Sozialpläne

Zur Analyse einer Rechtsvorschrift, die einen weiten Gestaltungsspielraum in ihrer Umsetzung zulässt, empfiehlt es sich, sich vorab die *ratio legis* der entsprechenden Norm zu vergegenwärtigen:

Wie bereits erwähnt und gesetzlich in Art. 335h Abs. 1 OR kodifiziert, soll mittels der Sozialplanpflicht Kündigungen vermieden, deren Zahl beschränkt und die Folgen von Massenentlassungen abgefedert werden. Der Bundesrat fügt darüber hinaus in seiner Botschaft hinzu, dass «dem Management regelmässig vertraglich fixierte Abgangsentschädigungen zustehen» würden, währenddem die «übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Fall eines Stellenverlusts in der Regel leer» ausgehen würden und diese «stossende Lücke» mittels der Sozialplanpflicht geschlossen werden solle.<sup>50</sup>

Gestützt auf diesen Überlegungen sind die beiden vorgestellten Sozialpläne nochmals genauer in Augenschein zu nehmen. Dabei fällt auf, dass die beiden von Schiedsgerichten ausgearbeiteten Sozialpläne für Schweizer Verhältnisse ungewöhnlich hohe Abfindungen für die Arbeitnehmer beinhalten. Im Falle der *Chambre de relations collectives de travail* des Kantons Genf mit ihrem Schiedsspruch vom 24. Februar 2015 waren es im Durchschnitt rund zwölf Monatslöhne mit einem Maximum von 18 Monatslöhnen für jeden gekündigten Arbeitnehmer, und im Falle des Ad-hoc-Schiedsgerichts in Sachen «Le Matin»/Tamedia AG vom 2. September 2019 durchschnittlich sieben bis acht Monatslöhne für jeden Arbeitnehmer, wobei aber bis zu maximal zwölf Monatslöhnen Abfindung bezahlt werden mussten.

Zu diesen ungewöhnlich hohen Abfindungen führte gewiss der Umstand, dass die Schiedsgerichte in ihrer Ausgestaltung des Sozialplans über einen grossen und nicht gesetzlich definierten Ermessensspielraum verfügen, der sogar über das von Arbeitnehmerseite Geforderte hinausgehen kann.<sup>51</sup> Dies ist zu problematisieren, denn daraus folgt eine gewisse Grenzenlosigkeit, zumal das Schiedsgericht vom Ausgang des Sozialplans nicht unmittelbar selber betroffen ist, keine Parteienvertretung ausübt und darüber hinaus die Entscheide normativer Natur sind. Auf der Suche nach einer Obergrenze für die Abfindungen bediente sich das Ad-hoc-Tribunal in Sachen «Le Matin» einer Publikation von Remy Wyler aus dem Jahr 2018. Diese wird im Entscheid des Ad-hoc-Tribunals als «Lehre» bezeichnet,<sup>52</sup> jedoch ist dies dahergehend zu kritisieren, als dass es sich einerseits nur um eine einzige Publikation handelt und damit nicht wirklich von «Lehre» gesprochen werden kann, und diese Publikation andererseits auch noch ausgerechnet von einem der Schiedsrichter (welcher notabene von dem Arbeitgeber bestimmt worden war!) verfasst wurde. Demnach erscheint dieses als «Lehre» bezeichnete Referenzsystem zur Ermittlung von «angemessenen» Abfindungen als unzulänglich breit abgestützt, sondern bezieht sich quasi auf die eigene Meinung eines beteiligten Schiedsrichters. An diesem Umstand ändert auch wenig,

<sup>50</sup> BBl (FN 2), 6497.

<sup>51</sup> Das stellt das Ad-Hoc-Tribunal auch genauso fest in ARBITRAGE AD-HOC (FN 24), Rz 136, 137 & 140.

<sup>52</sup> Vgl. ARBITRAGE AD-HOC (FN 24), Rz 147.



dass GEISER, der ebenfalls an dem vorliegenden Schiedsspruch als Schiedsrichter mitwirkte, das Narrativ der «Lehre» in einer späteren Publikation wiederholt.<sup>53</sup>

Es sei nochmals darauf hingewiesen, dass der Bundesrat in seiner Botschaft die Einführung der Sozialplanpflicht unter anderem damit begründet hat, einen Ausgleich für vertraglich garantierte Abfindungen von Managern herstellen zu wollen.<sup>54</sup> Doch selbst mit diesem Gerechtigkeitsgedanken lassen sich keine Abfindungen in der Grössenordnung, wie von den Schiedsgerichten vorliegend entschieden, begründen. Denn zum einen sind vertragliche Abgangsentschädigungen von Besserverdienenden in der Schweiz in gewissen Konstellationen gar nicht rechtmässig,<sup>55</sup> in jedem Fall aber unüblich (erst recht in vorliegender Höhe), und zum anderen unterscheiden sich diese substanziell von den Sozialplänen eines Schiedsgerichts. Der Unterschied besteht nämlich darin, dass vertragliche Abfindungen zwischen den Parteien direkt ausgehandelt werden und demnach das Kräftegleichgewicht der Parteien zu einem angemessenen Ausgleich führt, der verhindert, dass Abfindungen mit sehr hohen Beträgen vereinbart werden.

Wie ausgeführt, steht die unmittelbare gesetzliche Ausgangslage derartigen sehr hohen Abfindungen nicht entgegen, und der Gesetzgeber hat keine Obergrenze für Abfindungen in einem schiedsgerichtlich festgesetzten Sozialplan vorgesehen. Das OR setzt aber im Zusammenhang mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses verschiedene andere Parameter fest, welche aus unserer Sicht bei einer schiedsgerichtlichen Festsetzung einer Abfindung im Rahmen eines Sozialplans nicht ausser Acht gelassen werden können.

Zunächst ist als Ausgangslage festzuhalten, dass das Schweizer Recht grundsätzlich im Fall einer Kündigung keine Abgangsentschädigungen vorsieht. Dies zumindest dann, wenn wir die Abgangsentschädigungen für ältere Mitarbeitende mit mehr als 20 Dienstjahren gemäss Art. 339b OR weglassen; da von dieser Entschädigung die Pensionskassenbeiträge des Arbeitgebers in Abzug gebracht werden können, ist diese Bestimmung praktisch ohne Relevanz. Immerhin sei festgehalten, dass das Gesetz hier eine Obergrenze von acht Monatsgehältern vorsieht. Damit erhält ein gekündigter Mitarbeitender in der Regel keinerlei Abgangsentschädigung. Das gilt auch bei einem langjährigen älteren Mitarbeitenden (wobei eine solche Kündigung aber missbräuchlich sein kann).

Wenn nun hier im Rahmen der Sozialplanpflicht sehr hohe Abgangsentschädigungen schiedsgerichtlich festgesetzt werden, so führt das zu einer materiell nicht erklärbaren Besserstellung der Mitarbeitenden von grösseren Betrieben. Nehmen wir einen 46 Jahre alten Mitarbeiter, der seit der Lehre im gleichen Betrieb tätig war. Wenn dieser Mitarbeiter in einem Betrieb mit 240 Mitarbeitenden arbeitet, dann hat er bei einer Massenentlassung wegen einer Verlagerung der Produktion ins Ausland einen Anspruch auf null Monatsgehälter.

Wenn er dagegen bei einem Betrieb mit 260 Mitarbeitenden arbeitet und unter die in den beiden vorliegenden Fällen angewendeten Skalen fällt, dann hat er Anspruch auf eine Abgangsentschädigung von 12 oder gar 18 Monatsgehältern. Zwar kann man argumentieren, dass der Gesetzgeber eine Ungleichbehandlung gewollt habe, da Sozialpläne nur für Betriebe mit mindestens 250 Mitarbeitenden zwingend sind. Dennoch sollte sich diese

---

<sup>53</sup> Vgl. GEISER, Ausgewählte Entscheide aus den Jahren 2019/2020, AJP 2020, 1458.

<sup>54</sup> Vgl. BBl (FN 2), 6497.

<sup>55</sup> Art. 9 Ziff. 1 VegüV untersagt die Leistung von Abgangsentschädigungen für Mitglieder des Verwaltungsrates, der Geschäftsleitung und des Beirates.

Ungleichbehandlung in einer relativ engen Bandbreite halten, und materiell scheint uns eine solche ganz erhebliche Besserstellung von Mitarbeitenden von grossen Betrieben nicht gerechtfertigt.

Der zweite aus unserer Sicht ebenfalls zu berücksichtigende Eckpunkt ist die Entschädigung für eine missbräuchliche Kündigung. Diesfalls beträgt das gesetzliche Maximum sechs Monatsgehälter, wobei ein solcher Betrag bekanntlich nur in Extremfällen zugesprochen wird. Nehmen wir hier als Beispiel eine Racheekündigung eines 55 Jahre alten Mitarbeiters mit 25 Dienstjahren, dem gekündigt wird, weil er sich für seine Rechte gewehrt hat und z.B. Überstunden geltend gemacht hat. Dieser Mitarbeiter wird wohl bestenfalls vier oder fünf Monatsgehälter bekommen, dies für eine Situation, in welchem sich der Arbeitgeber ein krasses Fehlverhalten hat zu Schulden kommen lassen.

Demgegenüber steht ja bei einer Massenentlassung gerade ein objektiver Kündigungsgrund zur Diskussion. Auch hier sind die Unterschiede frappant. Zum Vergleich dient in dem Beispiel wieder ein 55 Jahre alter Mitarbeiter mit ebenso 25 Dienstjahren, dem aber nun wegen einer Verlagerung der Produktion ins Ausland gekündigt wird. Ohne dass eine missbräuchliche Kündigung vorliegt, hätte dieser Arbeitnehmer in diesem Fall gestützt auf den Genfer Schiedsspruch im Rahmen des Sozialplans eine Abgangsentschädigung in der Höhe des Dreifachen des gesetzlichen Maximums für eine missbräuchliche Kündigung erhalten (18 Monatsgehälter). Dieses Verhältnis lässt sich unseres Erachtens sachlich nicht rechtfertigen.

Ein letzter Gedanke noch in diesem Zusammenhang: An sich steht das Schweizer Recht auf dem Grundsatz der Kündigungsfreiheit. Gesetz und Rechtsprechung haben diesem Grundsatz zu Recht gewisse Grenzen gesetzt, dies aber insbesondere dann, wenn eine Kündigung aus einem Grund ausgesprochen wird, der mit der Person des Arbeitnehmers zu tun hat. Die beiden Schiedsentscheide nehmen nun aber die unterliegenden Motive für einen objektiven Kündigungsgrund (Reorganisation) als Richtschnur dafür, welche Höhe einer Abfindung maximal angemessen sei, es geht also quasi um eine Beurteilung der «Vorwerfbarkeit» der Kündigungen. Zur Erinnerung: Das Printgeschäft von «Le Matin» hatte jahrelang Verlust geschrieben, und der relevante Verlust betrug gemäss Tamedia in den 10 Jahren vor der Einstellung im Durchschnitt mehr als CHF 3 Millionen pro Jahr. Dennoch wurde Tamedia hier in der «mittleren Kategorie» der «Vorwerfbarkeit» eingestuft, mit einem Maximum der möglichen Abfindungen von 12 Monatsgehältern. Wenn dann sogar wie im ersten Entscheid festgehalten wird, dass die Abfindung mehr als einen Monatslohn pro Dienstjahr betragen müsse, wenn die Restrukturierung dazu diene, die Profitabilität zu erhöhen, dann hat diese «Strafkomponente» mit dem Grundsatz der Kündigungsfreiheit unseres Erachtens nichts mehr zu tun.

Es geht uns nicht darum, Entlassungen zur kurzfristigen Gewinnsteigerung schönzureden. Wir sind aber der Auffassung, dass sich ein Schiedsgericht bei der Festsetzung der Abfindungen auch an den übrigen Parametern des Schweizer Arbeitsrechts orientieren muss, auch, damit die erwähnten Ungleichbehandlungen in einem einigermaßen vernünftigen Rahmen bleiben. Dies ist unseres Erachtens mit den Skalen gemäss den beiden vorerwähnten Entscheiden eindeutig nicht gegeben.