



Massenentlassungen: Voraussetzungen und Rechtsfolgen (2008)

Massenentlassungen treffen die betroffenen Arbeitnehmer in anderer Weise als eine Einzelkündigung. Die Stellensuche kann erschwert sein, weil der regionale Arbeitsmarkt durch die Entlassung vieler Arbeitnehmer aus der gleichen Branche ein Überangebot an Arbeitskräften im betroffenen Bereich aufweist. Das Schweizerische Obligationenrecht enthält in den Art. 335d ff ein festgelegtes Verfahren, wonach die Arbeitnehmer bei Massenentlassungen frühzeitig konsultiert werden müssen. Die unternehmerische Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers wird nicht beschränkt, hingegen kann die Missachtung der gesetzlich festgelegten Vorgehensweise Schadenersatzforderungen auslösen.

Voraussetzungen – Wann liegt eine Massenentlassung vor

Ob eine Massenentlassung vorliegt, hängt ab von der Anzahl entlassener Arbeitnehmer und der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer. In Betrieben, die mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigen, liegt eine Massenentlassung vor, wenn der Arbeitgeber mindestens 10 Arbeitnehmern kündigt. In Betrieben, die zwischen 100 und 300 Arbeitnehmern beschäftigen, muss mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmern gekündigt werden. Schliesslich ist bei Betrieben mit über 300 Beschäftigten eine Massenentlassung gegeben, wenn mindestens 30 Arbeitnehmern gekündigt wird.

Es ist irrelevant, ob es sich um ordentliche oder um ausserordentliche Kündigungen handelt. Die Mindestzahl der entlassenen Arbeitnehmer berechnet sich auf einen Zeitraum von 30 Tagen und einen räumlich bestimmten Betrieb. Eine Staffelung der Kündigungen, um die Anforderungen des Massenentlassungsverfahrens nicht erfüllen zu müssen, ist grundsätzlich erlaubt, vorbehalten bleibt die missbräuchliche Gesetzesumgehung. Gezählt werden nur Kündigungen, welche vom Arbeitgeber aus Gründen ausgesprochen werden, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen. Somit fallen namentlich Kündigungen wegen mangelhafter Leistung oder ver-





tragswidrigen Verhaltens ausser Betracht. Hingegen sind Kündigungen infolge Betriebsschliessungen oder Produktionsverlagerungen relevant.

Pflichten des Arbeitgebers

Beabsichtigt der Arbeitgeber, eine Massenentlassung vorzunehmen, so trifft ihn eine Mitteilungspflicht. Er muss den Arbeitnehmer schriftlich über die Gründe der Massenentlassung, die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer, die Anzahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer und den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen, informieren. Ausserdem hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmern auf deren Anfrage hin alle zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen, die zur sinnvollen Ausübung des Konsultationsrechts erforderlich sind. Bei diesem Recht handelt es sich um ein Mitspracherecht der Arbeitnehmer. Diese erhalten nach erfolgter Information zumindest die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt, sowie ihre Folgen gemildert werden können. In seiner Entscheidung, ob, inwieweit und wann Entlassungen erfolgen sollen, bleibt der Arbeitgeber aber frei.

Der Zeitpunkt, in dem der Arbeitgeber durch Information der Arbeitnehmer das Konsultationsverfahren einleiten muss, ist im Gesetz nicht präzise geregelt. Die Konsultationspflicht entsteht in dem Moment, in dem der Arbeitgeber „beabsichtigt“, eine Massenentlassung vorzunehmen. Ein unbegründetes Zuwarten ist nicht zulässig. Die Kündigungen werden missbräuchlich und lösen unter Umständen eine Entschädigungspflicht von bis zu zwei Monatslöhnen aus, wenn die Konsultation nicht vor der definitiven Beschlussfassung oder gar erst nach Aussprechen der Kündigung abgeschlossen wird. Die Arbeitnehmerschaft muss auf die Entscheidungsfindung des Arbeitgebers einwirken können. Als Zeitspanne zwischen Information und anschliessender Konsultation wird je nach Umfang der geplanten Entlassungen generell eine Frist von fünf bis zehn Arbeitstagen vorgeschlagen.





Rechtsfolgen – Beendigung der Arbeitsverhältnisse

Der Arbeitgeber hat dem kantonalen Arbeitsamt eine schriftliche Anzeige jeder beabsichtigten Massenentlassung zukommen zu lassen, welche die Ergebnisse der Konsultation der Arbeitnehmervertretung und alle zweckdienlichen Angaben über die beabsichtigte Massenentlassung enthalten muss. Dazu gehören die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer und die Kündigungsgründe. Die im Rahmen einer Massenentlassung gekündigten Arbeitsverhältnisse enden frühestens 30 Tage nach der Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung an das kantonale Arbeitsamt. Wenn vertragliche oder gesetzliche Bestimmungen längere Fristen festhalten, gelten jedoch diese.

Sofern nicht vertraglich etwas anderes vereinbart ist, besteht entgegen oft vertretener Meinung keine Sozialplanpflicht. Es empfiehlt sich, die einzelnen Massnahmen und deren Kommunikation im voraus in einem Phasenplan vorzubereiten.

