



Bei Massenentlassungen bestehen Konsultationspflichten

## Ein Muss auch bei provisorischer Nachlassstundung

Im Falle von Massenentlassungen muss der Arbeitgeber verschiedene gesetzliche Bestimmungen einhalten, dazu gehört die Konsultationspflicht seiner Arbeitnehmer. Diese Pflicht gilt selbst dann, wenn sich der Arbeitgeber im Stadium der provisorischen Nachlassstundung befindet. Dies geht aus einem neuen Urteil des Bundesgerichtes hervor. Die ungenügende oder unterlassene Konsultation kann dem Arbeitgeber teuer zu stehen kommen.

### • Wann liegt eine Massenentlassung vor?

Eine Massenentlassung liegt vor, wenn ein Arbeitgeber Kündigungen aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen. Dies kann z. B. eine Kündigung aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen sein.

*Deborah Walton, lic. iur.,  
Leiterin Rechtsdienst SBV*

Der Betrieb muss ausserdem eine Mindestgrösse von 20 Arbeitnehmern haben. In folgenden Fällen liegt eine Massenkündigung vor:

Mindestens 20 Personen sind angestellt, davon sind mindestens 10 betroffen; zwischen 100 und 300 Personen werden beschäftigt, davon sind mindestens 10% betroffen; über 300 Personen sind beschäftigt, mindestens 30 davon sind betroffen.

### • Welche Konsultationspflichten hat der Arbeitgeber bei einer Massenentlassung?

Plant ein Arbeitgeber eine Massenentlassung, hat er die Vertreter seiner Belegschaft, oder falls es keine solchen gibt, die Arbeitnehmer selber zu konsultieren. Er gibt ihnen zumindest die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können. Der Arbeitgeber muss seinem Personal alle zweckdienlichen Auskünfte erteilen und ihnen auf jeden Fall schriftlich die folgenden Informationen mitteilen:

die Gründe der Massenentlassung; die Zahl der Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll; die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer; den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.

Zudem muss der Arbeitgeber dem kantonalen Arbeitsamt eine Kopie der obengenannten Mitteilung zukommen lassen.

### • Zu welchem Zeitpunkt muss die Konsultation stattfinden

und wie lange muss sie dauern?

Das Gesetz regelt den Zeitpunkt nicht, in dem über die geplante Massenentlassung informiert werden muss. Auch nicht geregelt ist die Dauer der Konsultation. Für das Bundesgericht ist aber klar, dass die Konsultation stattfinden muss, bevor der definitive Entscheid über die Entlassungen eingeleitet wird. Bezüglich der Dauer der Konsultation hatte das Bundesgericht entschieden, dass eine Frist von 24 Stunden zu kurz sei und eine solche von 6 Wochen zu lang.

### • Existiert die Konsultationspflicht auch im Stadium provisorischer Nachlassstundung?

Eine Konsultationspflicht besteht selbst dann, wenn sich der Arbeitgeber im Stadium einer provisorischen Nachlassstundung befindet. Keine Konsultationspflicht besteht nur, wenn eine Betriebseinstellung auf eine gerichtliche Entscheidung zurückgeht. Im Falle eines Konkurses müssen die Bestimmungen über die Massenentlassung nicht eingehal-

ten werden, weil die Arbeitnehmer sich auf andere Weise zur Wehr setzen können, nämlich als Gläubiger.

### • Sachverhalt im konkreten Bundesgerichtsentscheid:

Im konkreten Fall handelte es sich um einen Streit mit der Swiss Dairy Food. In diesem Fall stand am 20. September 2002 unwiderruflich fest, dass der Standort der Swiss Dairy Food im Mont-sur-Lausanne schliessen würde. Die Swiss Dairy Food räumte den Betroffenen am 24./25. September eine bis am 30. September laufende Frist zur Stellungnahme ein. Das Bundesgericht hat einstimmig entschieden, dass die Konsultation zu spät erfolgt sei. Ausserdem stand für das Bundesgericht klar fest, dass die Konsultationsdauer von insgesamt 5 Tagen, die zudem über das Wochenende verlief, zu kurz war.

### • Was ist die Konsequenz ungenügender Konsultation?

Die unterlassene oder ungenügende Konsultation hat zur Folge, dass ausgesprochene Kündigungen missbräuchlich sind. Die Kündigungen behalten zwar Gültigkeit, doch wird der Arbeitgeber zur Zahlung einer Entschädigung verpflichtet. Diese kann bis zu zwei Monatslöhne pro Arbeitnehmenden betragen.

Wer – als Betrieb – konkret wissen will, was im einzelnen im Falle einer Massenentlassung zu beachten ist, wendet sich am besten vorgängig an den Rechtsdienst des SBV!