

### Anwendungsbereich

Die Bestimmungen über die Massentlassung (Art. 335d ff. OR) gelangen nur zur Anwendung, wenn der Arbeitgeber kündigt und diese **Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen** (und nicht wegen Person, Verhalten und Leistungen des Arbeitnehmers) erfolgen. Auch bei sog. Änderungskündigungen, die mit der Offerte zu neuen Arbeitsbedingungen und einer (bedingten) Kündigung verbunden sind, muss geprüft werden, ob die besonderen Bestimmungen über die Massentlassung zur Anwendung kommen.

### Wann liegt eine Massentlassung vor?

Gem. Art. 335d OR gelten als Massentlassungen diejenigen Kündigungen (auch Änderungskündigungen!), die **innert 30 Tagen** in einem Betrieb ausgesprochen werden, und von denen betroffen werden:

- mind. 10 Arbeitnehmer in Betrieben mit 20 bis 100 Beschäftigten,
- 10% der Arbeitnehmer in Betrieben mit 100 bis 300 Beschäftigten,
- 30 Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 300 Beschäftigten.

Die Vorschriften über die Massentlassung gelten auch für befristete Arbeitsverhältnisse, wenn diese vor Ablauf der vereinbarten Dauer aufgelöst werden. Hingegen gelten sie nicht, wenn der Betrieb aufgrund gerichtlicher Entscheide (z.B. Konkurs) eingestellt wird.

### Verfahrensablauf bei einer Massentlassung (Art. 335f und g OR)

Die folgenden gesetzlichen Verfahrensschritte müssen eingehalten werden:

1. Wenn eine grössere Anzahl von Arbeitnehmenden entlassen werden soll, muss geprüft werden, ob die Voraussetzungen für eine Massentlassung im Sinne von Art. 335d OR vorliegen. Achtung: auch Änderungskündigungen können diesen Tatbestand erfüllen. Wenn keine Massentlassung vorliegt, kann das weitere Vorgehen frei bestimmt werden.
2. **Information der der Arbeitnehmer** bzw. Arbeitnehmersvertretung (Art. 335f Abs. 3 OR). Die Arbeitnehmer müssen **vor dem Entscheid** über die Massentlassung informiert werden; d.h. schriftliche Mitteilung über Gründe, Anzahl Betroffene, Anzahl Beschäftigte, Zeitraum der Entlassungen. Eine Kopie dieser Mitteilung ist an das zuständige kantonale Arbeitsamt zu senden (Art. 335f Abs. 4 OR).
3. **Anhörung** gemäss Art. 335f Abs. 2 OR: Die Arbeitnehmersvertretung bzw. die Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, innerhalb der gesetzten Frist (gem. Rechtsprechung sind i.d.R. 14 Tage ausreichend, bei komplexen Fällen länger) Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl verringert (z.B. durch Kurzarbeit, Umschulungen, Lohnreduktion) sowie die Folgen gemildert (z.B. interne Stellenvermittlung, Erstellung eines Sozialplans) werden könnten.
4. Entscheid des Unternehmens über den Personalabbau unter Berücksichtigung der Ergebnisse des Konsultationsverfahrens. Die Massentlassung ist dem **kantonalen Arbeitsamt schriftlich anzuzeigen** und der Arbeitnehmersvertretung bzw. den Arbeitnehmenden ist eine Kopie dieser Anzeige zuzustellen. Die Anzeige muss Angaben über die Ergebnisse des Konsultationsverfahrens und über die Massentlassung enthalten (Art. 335g Abs. 1 und 2 OR).
5. Aussprechen der Kündigungen (oder Änderungskündigungen) unter Einhaltung der Kündigungsfristen.

Kündigungen im Rahmen einer Massentlassung werden frühestens auf einen Termin 30 Tage nach der Anzeige an das kantonale Arbeitsamt wirksam (Art. 335g Abs. 4 OR).

### **Konsequenzen bei Nichtbeachtung der Vorschriften über die Massentlassung**

Werden (Änderungs-)Kündigungen im Rahmen einer Massentlassung ohne korrektes Konsultationsverfahren i.S. des Gesetzes ausgesprochen, so können diese von den Arbeitnehmenden als missbräuchlich (Art. 336 Abs. 2 lit. c OR) angefochten werden. Der Richter kann in einem solchen Fall jedem Gekündigten eine Entschädigung von max. zwei Monatslöhnen zusprechen.

Bei Unterlassen der Mitteilung an das zuständige Arbeitsamt gemäss Art. 335g Abs. 1 OR beginnt die 30-Tagefrist nicht zu laufen, d.h. das Arbeitsverhältnis wird dementsprechend nicht beendet. Es drohen Klagen auf Lohnansprüche während der Zeit, um die sich die Kündigungsfrist verlängert hat.

### **Grundsätze und Empfehlungen bei Massentlassungen**

Bei beabsichtigten Massentlassungen ist eine möglichst frühzeitige Kontaktaufnahme mit dem kantonalen Arbeitsamt und dem RAV zu empfehlen.

Das Konsultationsverfahren hat nach der Fiktion von Gesetzgeber und Rechtsprechung (Art. 335f Abs. 1 und 2 OR) stattzufinden, bevor der Arbeitgeber den Entschluss zur Massentlassung gefasst hat. Die Verantwortung für die rechtzeitige Durchführung des Konsultationsverfahrens liegt beim Arbeitgeber.

Der Arbeitgeber hat die Konsultation so frühzeitig einzuleiten, dass sie abgeschlossen werden kann, bevor er sich endgültig entschliessen muss, ob und in welcher Form er die in Aussicht gestellte Massentlassung vornimmt.

Das Gesetz sieht in Art. 335f Abs. 2 OR keine konkrete Frist vor, welche der Arbeitnehmerschaft zur Konsultation mindestens einzuräumen ist. Die Anhörungsfrist ist nach Treu und Glauben zu bemessen. Sie hat angemessen zu sein, was unter Berücksichtigung der Komplexität und Dringlichkeit des Falles und der Anzahl geplanter Entlassungen in einer Abwägung der beidseitigen Interessen im Einzelfall zu beurteilen ist. In der Rechtsprechung wird eine Frist von 14 Tagen i.d.R. als ausreichend angesehen; im Einzelfall können kürzere oder längere Fristen als angemessen beurteilt werden.

### **Hinweis: Sozialplanpflicht ab 1. Januar 2014**

Im Rahmen der Revision des Sanierungsrechts im Schuldbetreibungs- und Konkursrecht (SchKG) wurde per 1. Januar 2014 eine Sozialplanpflicht für Unternehmungen mit mindestens 250 Mitarbeitern eingeführt. Wenn solche Unternehmen innert 30 Tagen mindestens 30 Arbeitnehmer entlassen, müssen sie nach den neuen Artikeln 335h bis 335k mit den Arbeitnehmern einen Sozialplan aushandeln, das heisst Massnahmen festlegen, die Kündigungen vermeiden, deren Zahl beschränken sowie ihre Folgen mildern. Je nach der gesamtarbeitsvertraglichen Bindung der Unternehmung sind die Verhandlungen mit den Arbeitnehmerverbänden, den Arbeitnehmervertretungen oder direkt mit den Arbeitnehmenden zu führen. Können sich die Parteien nicht einigen, so muss ein Schiedsgericht den Sozialplan festsetzen. Dabei darf der Sozialplan jedoch den Fortbestand des Betriebs nicht gefährden.