



Unternehmensreorganisationen: Fallstricke im Massenentlassungs- verfahren und wie Arbeitgeberinnen diese vermeiden können

So unterschiedlich die Gründe für Reorganisationen aus unternehmerischer Sicht sein können, stellen sich arbeitsrechtlich häufig dieselben Fragen: *Wie passen wir die rechtliche Zuordnung der Arbeitsverhältnisse an unsere neue Organisationsstruktur an? Was müssen wir beim Outsourcing von Funktionen beachten? Wie können wir Arbeitsbedingungen im neu entstandenen Konzern harmonisieren?* Sind durch eine Reorganisation Synergien entstanden, kann dies mit einem Personalabbau einhergehen. Dies ist zuweilen nicht nur für die betroffenen Mitarbeitenden belastend und unternehmenspolitisch heikel. Arbeitsrechtlich lauert ausserdem das Massenentlassungsverfahren mit einigen Fallen. Anlass genug, in diesem Beitrag das Massenentlassungsverfahren mit seinen häufigsten Fallstricken darzustellen und Tipps für die Praxis zu reichen.

■ Von Irène Suter Sieber und Tabea Gutmann

Grundlegendes zum Massenentlassungsverfahren Gesetzliche Definition

Die gesetzliche Definition der Massenentlassung findet sich in Art. 335d OR. Bei Überschreiten einer bestimmten Anzahl von Kündigungen innerhalb einer Frist von 30 Tagen handelt es sich um eine Massenentlassung, vorausgesetzt, die Kündigung steht nicht im Zusammenhang mit der Person des betreffenden Mitarbeitenden.

Schwellenwerte

Der Schwellenwert für das Vorliegen einer Massenentlassung hängt dabei von der jeweiligen Betriebsgrösse ab:

Betriebsgrösse	Schwellenwert für Massenentlassungsverfahren
21–99 Beschäftigte	10 Kündigungen
100–299 Beschäftigte	10% der Belegschaft erhalten eine Kündigung
300+ Beschäftigte	30 Kündigungen

Für die Betriebsgrösse relevant ist die Zahl der «in der Regel» beschäftigten Arbeitneh-

menden. Schwanken die Zahlen, empfiehlt sich eine Durchschnittsbetrachtung anhand eines repräsentativen Zeitraums – in der Regel dürfte ein Zeitraum von ca. sechs bis zwölf Monaten angemessen sein. Besonderheiten des Einzelfalls sind jedoch stets zu berücksichtigen, was unter Umständen einen abweichenden Zeitraum rechtfertigen kann.

HINWEIS

Auch bei Änderungskündigungen (beispielsweise zum Zweck der Vereinheitlichung von Arbeitsbedingungen, wegen einer örtlichen Verlagerung des Betriebs oder unter Umständen sogar dann, wenn bloss Titel und Funktionen vereinheitlicht werden) kann es sich um eine Massenentlassung handeln, wenn die Schwellenwerte überschritten sind!



PRAXISTIPP

Wenn gestaffelte Kündigungen in Betracht gezogen werden, ist es ratsam, die Gründe und die geschäftliche Notwendigkeit des gestaffelten Vorgehens zu dokumentieren.



Das Verfahren vor Durchführung einer Massenentlassung

Steht nach Analyse der konkreten Gegebenheiten eine Massenentlassung im Raum, sind verschiedene Verfahrensschritte einzuhalten. Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine gibt, die Belegschaft selbst frühzeitig zu informieren und zu konsultieren (Art. 335f OR). Der Konsultationsprozess muss eingeleitet werden, bevor die definitive unternehmerische Entscheidung über die Massenentlassung getroffen wird.

im rechtlichen Sinne ist, nicht ohne Weiteres auf der Hand.

Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts ist der Betrieb eine Organisationsstruktur, die mit Personal sowie materiellen und immateriellen Betriebsmitteln ausgestattet ist, um einen arbeitstechnischen Zweck zu verfolgen, und die über eine gewisse Selbstständigkeit verfügt. Zur Prüfung, ob eine Einheit als «Betrieb» qualifiziert, ist daher jeweils eine einzelfallbezogene Prüfung der konkreten Gegebenheiten erforderlich.

Die 30-Tage-Frist

Entscheidend ist die Anzahl der Kündigungen innert eines Zeitraums von 30 Tagen. Eine Staffelung von Kündigungserklärungen, um innerhalb der 30-Tage-Frist unter der Massenentlassungsschwelle zu bleiben, ist grundsätzlich rechtlich zulässig, sofern es sich nicht um eine Umgehung des Massenentlassungsverfahrens handelt. Es sind daher objektive oder betrieblich motivierte Gründe erforderlich, um nicht Gefahr zu laufen, sich dem Vorwurf der Umgehung auszusetzen. Im Zusammenhang mit einer Betriebsschliessung kann es beispielsweise der Fall sein, dass bestimmte Arbeitsprozesse bis zur Schliessung des Betriebs notwendig sind, während andere Prozesse bereits vorher enden, was ein gestaffeltes Vorgehen bei den Kündigungen rechtfertigen kann.



HINWEIS

Problematisch sind globale Ankündigungen vor der Durchführung des Konsultationsprozesses, wonach in der Schweiz eine bestimmte Zahl Kündigungen ausgesprochen wird. Solche Vorankündigungen gehen mit erheblichen rechtlichen Risiken (Missbräuchlichkeit der Kündigungen) einher, weil das Konsultationsverfahren seines Zwecks beraubt wird.



Die Information muss *schriftlich* erfolgen und Angaben über die Gründe für die Massenentlassung, die Anzahl der ggf. zu entlassenden Personen, die Anzahl der in der Regel beschäftigten Personen und den Zeitraum, innerhalb dessen die Kündigungsmittelungen erfolgen sollen, sowie unter Umständen weitere zweckdienliche Informationen enthalten. Im Rahmen der Konsultation erhält die Belegschaft (ggf. über die Arbeitnehmervertretung) sodann die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie Entlassungen vermieden oder die Zahl der Entlassungen begrenzt und ihre Folgen gemildert werden können.



Der Sozialplan

Beschäftigt die Arbeitgeberin mehr als 250 Mitarbeitende, besteht ausserdem die Pflicht, einen Sozialplan zu vereinbaren, wenn innert 30 Tagen mindestens 30 Arbeitnehmenden aus betrieblichen Gründen gekündigt wird (Art. 335i OR). Das Gesetz enthält keine Vorgaben dazu, was in einem Sozialplan enthalten sein muss. Typischerweise sind Abgangsschädigungen, Outplacement-Unterstützung, Verlängerung von Kündigungsfristen, Freistellungen, Frühpensionierungsleistungen und/oder Härtefallunterstützung anzutreffen. Kann keine Einigung erzielt werden, kann jede Partei ein Schiedsverfahren einleiten. Das Schiedsgericht legt dann den Inhalt des Sozialplans verbindlich fest.

Doch auch wenn keine Sozialplanpflicht besteht, gewähren Arbeitgeberinnen im Zusammenhang mit Massenentlassungen (als Ergebnis des Konsultationsverfahrens) häufig freiwillige Leistungen, die die Folgen der Entlassungen finanziell abmildern und den Mitarbeitenden Hilfestellung bieten, nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses möglichst nahtlos auf dem Arbeitsmarkt Fuss zu fassen.

PRAXISTIPP

Leistungen aufgrund eines Sozialplans sollten im Interesse der Rechtssicherheit nur im Rahmen von Aufhebungsvereinbarungen mit Saldoklausel angeboten werden, um spätere Auseinandersetzungen über die Kündigung, die ordnungsgemässe Durchführung des Massenentlassungsverfahrens und Sperrfristen auszuschliessen.



Sanktionen bei Nichteinhaltung

Hält die Arbeitgeberin das Massenentlassungsverfahren nicht ein, hat dies verschiedene Konsequenzen:

Wird im Zusammenhang mit einer Massenentlassung eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen, endet das Arbeitsverhältnis frühestens 30 Tage nach der Meldung der Massenentlassung an das kantonale Arbeitsamt, vorbehaltlich einer ggf. längeren Kündigungsfrist (Art. 335g Abs. 4 OR). Im Umkehrschluss bedeutet dies aber vor allem, dass die Kündigungsfrist erst dann zu laufen beginnt, wenn das kantonale Arbeitsamt über den Abschluss des Konsultationsverfahrens und die Entscheidung des Unternehmens, Kündigungen auszusprechen, informiert wurde. Wird trotz Erreichen der Schwellenwerte kein Massenentlassungsverfahren durchgeführt und dementsprechend keine Anzeige an das Arbeitsamt erstattet, beginnen die Kündigungsfristen daher grundsätzlich nicht zu laufen.

Die Nichteinhaltung der Verfahrensvorschriften durch die Arbeitgeberin stellt ausserdem eine missbräuchliche Kündigung des betroffenen Arbeitsverhältnisses dar, die eine Pönale von bis zu zwei Monatslöhnen nach sich ziehen kann (Art. 336 Abs. 2 lit. c, 336a Abs. 3 OR).

HINWEIS

Wo Gesamtarbeitsverträge gelten, unterliegen Arbeitgeberinnen häufig zusätzlichen Pflichten im Zusammenhang mit Massenentlassungen. Denkbar sind u.a. die Herabsetzung der geltenden Schwellenwerte für Massenentlassungsverfahren und Sozialplan, Vorgaben zu grosszügigen Konsultationsfristen, Mitwirkungsrechte von Gewerkschaften etc.



Zusammenfassung und abschliessende Empfehlungen

Um ein mögliches Massenentlassungsverfahren souverän und fehlerfrei durchzuführen, bedarf es einer sorgfältigen Planung und Vorbereitung. Führt die vorgängige Analyse zu dem Ergebnis, dass eine Massenentlassung in Betracht kommt, ist neben der Erarbeitung eines detaillierten Zeitplans und der relevanten Dokumentation die interne und externe Kommunikation wesentlich für den Erfolg des

PRAXISTIPP

Zur Bündelung der eingehenden Vorschläge und zur Vereinfachung des Konsultationsverfahrens kann es sich – je nach Grösse des Betriebs und zu erwartender Beteiligung aus der Belegschaft – empfehlen, ein spezielles E-Mail-Postfach (z.B. *konsultation@XY-Unternehmen.com*) einzurichten, um die Vorschläge aus dem Konsultationsverfahren geordnet entgegennehmen zu können.



Benachrichtigung von Behörden

Parallel zur internen Kommunikation muss mit Beginn des Konsultationsverfahrens auch das kantonale Arbeitsamt informiert werden (Art. 335f Abs. 4 OR).

Führt die Konsultation zu dem Ergebnis, dass in der Tat eine Massenentlassung durchzuführen ist, ist das kantonale Arbeitsamt schriftlich über diesen Entschluss zu informieren (Art. 335g OR). Eine Kopie dieser Mitteilung ist der Arbeitnehmervertretung resp. der Belegschaft zu übermitteln.

HINWEIS

Neben der Pflicht, dem Arbeitsamt eine Massenentlassung anzuzeigen, ergibt sich auch aus dem Arbeitsvermittlungsgesetz eine Pflicht zur Mitteilung an das Arbeitsamt (Art. 29 AVG). Diese greift bereits ab einer Entlassung von zehn Personen (in manchen Kantonen bereits ab sechs Personen) und ist unabhängig vom Massenentlassungsverfahren. Eine Verletzung dieser Pflicht ist strafbewehrt.





Vorhabens. Im Sinne einer Best Practice sind Arbeitgeberinnen daher gut beraten, folgende Checkliste zu beherzigen:

CHECKLISTE

Vorbereitung und Durchführung eines Massenentlassungsverfahrens¹



- Analyse der betrieblichen Strukturen: Was ist der «Betrieb» im Rechtssinne?
- Ermittlung der Zahl der potenziell betroffenen Mitarbeitenden
- Vorbereitung der Unternehmenskommunikation (ggf. Townhall-Meeting)
- Vorbereitung von Konsultationsschreiben
- Einrichtung von Kommunikationswegen für das Konsultationsverfahren
- Durchführung der Mitarbeitendeninformation und Information von Behörden

- ggf.: Veröffentlichung von Pressemitteilungen und Beantwortung von Presseanfragen
- Beantwortung von Anfragen aus der Belegschaft /Vorbereitung und Veröffentlichung von FAQ
- ggf.: parallele Verhandlung eines Sozialplans
- Prüfung von Vorschlägen aus dem Konsultationsverfahren und interne Beratung
- Vorbereitung weiterer Unternehmenskommunikation (ggf. Abschluss-Townhall-Meeting)
- Vorbereitung gesellschaftsrechtlicher Beschlüsse
- Vorbereitung von Kündigungsdokumentation (Kündigungsschreiben und ggf. Aufhebungsvereinbarungen)
- Durchführung der Mitarbeitenden-Abschlussinformation
- Anzeige der Massenentlassung gegenüber Behörden
- Ausspruch von Kündigungen /Abschluss von Aufhebungsvereinbarungen

Wird das Vorgehen sorgfältig geplant und werden die notwendigen Schritte eingehalten, steht einer effizienten und rechtskonformen Durchführung des Massenentlassungsverfahrens nichts im Weg.

FUSSNOTEN

1 Ohne Berücksichtigung ggf. weiterer Erfordernisse gemäss einem allfällig anwendbaren GAV.

AUTORINNEN



Irène Suter Sieber ist Partnerin für Arbeitsrecht bei der Wirtschaftskanzlei Walder Wyss AG in Zürich und Fachanwältin SAV Arbeitsrecht.



Tabea Gutmann ist Rechtsanwältin bei Walder Wyss AG in Zürich. Sie berät vorwiegend Unternehmen und Führungskräfte in sämtlichen Fragen des Arbeitsrechts und angrenzenden Rechtsgebieten.

Mitwirkungsrechte im Arbeitsrecht: Nicht nur Schlüssel zu Dialog, Akzeptanz und nachhaltiger Unternehmenskultur

Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmenden fördern den offenen Dialog und bilden die Grundlage für eine produktive Zusammenarbeit im Unternehmen. Indem Mitarbeitende frühzeitig in Entscheidungsprozesse eingebunden werden, wächst nicht nur ihre Bindung an das Unternehmen, sondern auch ihre Motivation und Zufriedenheit. Darüber hinaus trägt die Mitwirkung entscheidend zur Akzeptanz von Veränderungen bei, fördert die Gesundheit und das Wohlbefinden. Mitwirkung schafft Vertrauen – und dieses Vertrauen bildet die Basis für eine nachhaltige und erfolgreiche Unternehmenskultur. Aber Mitwirkungsrechte erfordern in gewissen Situationen, wie z. B. bei einer Massenentlassung, auch besondere Aufmerksamkeit, ansonsten Reputationsschäden sowie arbeitsrechtliche und finanzielle Folgen drohen können. Es ist also höchste Zeit, die Mitwirkungsrechte im Arbeitsrecht zu beleuchten.

■ Von Angelina Pellegrini

Übersicht über die verschiedenen Formen der Mitwirkung

Arbeitnehmende haben in verschiedenen Situationen gesetzlich verankerte Mitwirkungsrechte, die sich in ihrer Reichweite deutlich unterscheiden:

- das Recht auf Information

- das Recht auf Konsultation/Anhörung/ Mitsprache¹ und
- das Recht auf Mitbestimmung

Das Informationsrecht bildet die Grundlage für alle weiteren Mitwirkungsrechte, da es sicherstellt, dass Arbeitnehmende rechtzei-

tig und umfassend über alle relevanten Angelegenheiten informiert werden. Über die blosse Information hinaus bestehen Konsultationsrechte, die das Recht auf Anhörung, Beratung, gemeinsame Besprechung, Abwägung, wechselseitiges Austauschen und unter Umständen auch das Einbringen von Gegenvorschlägen umfassen. *Mitbestimmungsrechte* gehen noch weiter und beinhalten ein Zustimmungs- oder Vetorecht, das den Arbeitnehmenden oder deren Vertretung eine direkte Beteiligung am Entscheidungsprozess ermöglicht.

Rechtsquellen der Mitwirkungsrechte

Mitwirkungsrechte sind im Mitwirkungsgesetz (MitwG) geregelt, welches für alle privaten Betriebe gilt, die ständig Arbeitnehmende in der Schweiz beschäftigen. Es gewährleistet ein allgemeines Informationsrecht, wonach Arbeitnehmende rechtzeitig und umfassend über relevante Angelegenheiten informiert werden müssen, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben ist. Weiter muss die Arbeitgeberin einmal jährlich über die Auswirkungen des Geschäftsgangs auf die Beschäftigung und Mitarbeitende informieren. Ab 50 Mitarbeitenden ermöglicht das MitwG ebenso das Recht, eine Arbeitnehmervertretung, welche kollektiv die Interessen der Belegschaft wahrnimmt, zu bestellen.