



- 1 Privatrecht - Vollstreckung
- 1.2 Obligationenrecht

1.2.41 Arbeitsvertrag; missbräuchliche Kündigung

BGE 4A_571/2008 Der Arbeitgeber ist zur Einleitung der Konsultation verpflichtet, sobald er eine Massentlassung beabsichtigt.

Im Jahre 2004 leitete die Arbeitsgeberin eine Umstrukturierung ihrer Geschäftstätigkeit ein. In einer ersten Phase wurde die Produktion von grafischen Filmen ausgelagert und ein Abbau von 38 Stellen vorgenommen. Die Arbeitgeberin liess der Belegschaft am 20. Oktober 2005 bezüglich der zweiten Phase ein Informationsschreiben zukommen, aus dem hervorging, dass bis im Frühling 2006 von insgesamt 73 Arbeitsplätzen 18 abgebaut werden. Ein entlassener Mitarbeiter klagte.

Bei Massentlassungen hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zu konsultieren. Die Informationen des Arbeitgebers müssen detailliert genug sein, damit die Arbeitnehmer in Stand gesetzt werden, namentlich zur Milderung der Folgen der Massentlassung durch einen Sozialplan Vorschläge zu unterbreiten. Die Arbeitnehmer sollen die Möglichkeit haben, den Arbeitgeber zu veranlassen, von ihnen vorgeschlagene alternative Massnahmen zu prüfen, bevor er sich endgültig zu einer Massentlassung entschliesst. Die Konsultation muss daher stattfinden, bevor der Arbeitgeber den definitiven Entschluss zur Massentlassung gefasst hat. Das Konsultationsverfahren beginnt mit der Mitteilung nach Art. 335f Abs. 3 OR und nicht bereits, wenn die Arbeitnehmervertretung von der beabsichtigten Massentlassung erfährt.

Art. 335f Abs. 3 OR

Fazit

Beabsichtigt ein Arbeitgeber eine Massentlassung, so ist die Belegschaft vor der bereits definitiv beschlossenen Massentlassung zu orientieren, damit Vorschläge unterbreitet werden können, wie die Kündigungen vermieden, deren Zahl beschränkt oder deren Folgen gemildert werden könnten.