



- 1 Privatrecht - Vollstreckung
- 1.2 Obligationenrecht

1.2.18 Massenentlassung

- Art 335d OR Als Massenentlassung gelten Kündigungen, die der Arbeitgeber innert 30 Tagen in einem Betrieb aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen und von denen eine vom Gesetz bestimmte Anzahl Arbeitnehmer betroffen sind.
- Art. 335f OR Der Arbeitgeber, der eine Massenentlassung beabsichtigt, hat die Arbeitnehmersvertretung bzw. die Arbeitnehmer zu konsultieren. Diese müssen mindestens die Möglichkeit haben, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemindert werden können. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmern bestimmte Auskünfte schriftlich erteilen, insbesondere die Gründe für die Massenentlassung und den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen. Das kantonale Arbeitsamt muss eine Kopie dieser Mitteilung erhalten.
- Art. 335g OR Die Mitteilung an das kantonale Arbeitsamt hat zum Zweck, diesem die Möglichkeit zu geben, nach Problemlösungen zu suchen. Dafür stehen ihm 30 Tage zur Verfügung.
- BGE 132 III 406 Das Bundesgericht hatte sich in einem Fall aus dem Kanton Bern unter Anderem mit der Frage zu befassen, welche Rechtsfolgen eine unterlassene Anzeige an das kantonale Arbeitsamt hat. Der betroffene Arbeitgeber hatte es auch unterlassen, die Belegschaft zu konsultieren. Zwei Kläger erhielten Entschädigungen zugesprochen. Dazu stellte das Bundesgericht fest, da die Arbeitnehmer bzw. deren Vertreter nicht konsultiert worden seien, seien die Kündigungen nach Art. 336 Abs. 2 lit. c OR missbräuchlich und die Beklagte habe grundsätzlich eine Entschädigung von höchstens zwei Monatslöhnen zu bezahlen.

Die Gelehrten sind sich nicht darüber einig, welche Folgen die Unterlassung der Anzeige an das Arbeitsamt insbesondere für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat. Man scheint sich jedoch darauf zu einigen, dass die Unterlassung der Anzeige einer Verzögerung gleich komme und deshalb der Arbeitsvertrag über den vertraglichen oder gesetzlichen Kündigungstermin hinaus gültig sei.

Das Bundesgericht war mit den Klägern einverstanden, dass sich der Endtermin ihrer Arbeitsverträge spätestens bis zum Antritt einer neuer Stelle verlängert habe. Mit der Annahme einer neuen Stelle hätten sie jedenfalls sinngemäss ihr Einverständnis mit der Beendigung des früheren Arbeitsvertrages erklärt.

Fazit

Verletzt der Arbeitgeber bei einer Massenentlassung seine Informations- und Konsultationspflichten, kann er auf Schadenersatz (Art. 97 OR) in Anspruch genommen werden. Die ausgesprochenen Kündigungen sind missbräuchlich und ziehen eine Entschädigungspflicht nach sich, bleiben aber wirksam.