

Die Massenentlassung – was sind die Regeln?



Ein Sozialplan ist bei grossen Massenentlassungen Pflicht.

Foto: iStock/erhuil979

TEXT NICOLAS FACINCANI UND RETO SUTTER

Massenentlassung sind Kündigungen, die der Arbeitgeber («AG») innerhalb von 30 Tagen in einem Betrieb aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers («AN») stehen und von denen betroffen werden:

- a. mindestens 10 AN in Betrieben, die i. d. R. mehr als 20 und weniger als 100 AN beschäftigen;
- b. mindestens 10 Prozent der AN in Betrieben, die in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 AN beschäftigen;
- c. mindestens 30 AN in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 AN beschäftigen.

Bei der Kündigung ist nicht etwa wichtig, ob mit ihr wirklich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder nur eine Änderung der Arbeitsbedingungen (Änderungskündigung) beabsichtigt war. Unerheblich ist auch, ob anstelle der entlassenen Arbeitnehmer andere neu eingestellt werden.

Gezählt werden nur Kündigungen aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen. Nicht mitgerechnet werden z. B. Kündigungen wegen leistungsmässiger Mängel. Erfolgt die Kündigung aus verschiedenen Gründen, ist darauf abzustellen, welche Gründe ausschlaggebend gewesen sind.

Alle Kündigungen innerhalb der 30 tätigen Frist sind zusammenzurechnen. So wird verhindert, dass durch eine Staffelung von Kündigungen die Vorschriften über die Massenentlassung umgangen werden. Allerdings kann auch bei grösseren Zeitabständen der Eindruck entstehen, dass die Vorschriften über die Massenentlassung umgangen werden sollen (Rechtsmissbrauch).

Die Vorschriften zur Massenentlassung finden keine Anwendung bei gerichtlicher Betriebseinstellung, Konkurs des AG oder Nachlassvertrag mit Vermögensabtretung.

Pflichten und Rechte – Informations- und Konsultationspflicht betr. Arbeitnehmer

Will der AG eine Massenentlassung vornehmen, muss er die Vertretung der AN oder bei deren Ermangelung die Gesamtheit der AN über folgende Faktoren zu informieren:

- a. die Gründe der Massenentlassung,
- b. die Zahl zur Kündigung vorgesehener AN,
- c. die Zahl der in der Regel beschäftigten AN sowie
- d. den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.

Eine Kopie dieser Mitteilung muss er dem kantonalen Arbeitsamt zu stellen. Der AG muss überdies den AN die Möglichkeit einräumen, Vorschläge zur Vermeidung von Kündigungen oder zur Milderung deren Folgen zu unterbreiten.

Der AG muss zu den obigen Mindestinformationen alle weiteren zweckdienlichen Auskünfte erteilen; so etwa über die Möglichkeit von Versetzungen, die Neuorganisation der Arbeitszuteilung, die Mittel, um Arbeitnehmer, die den Betrieb freiwillig verlassen zu entschädigen oder frühzeitige Pensionierungen. Die Pflicht zur Information und Konsultation besteht unabhängig davon, ob auf den Entscheid über die Entlassungen zurückgekommen werden kann.

Information des Arbeitsamts

Der AG hat nach Durchführung der Konsultation dem kant. Arbeitsamt die beabsichtigte Massenentlassung schriftlich anzeigen; eine Kopie dieser Anzeige geht an die AN. Die Anzeige muss die Ergebnisse der Konsultation und alle zweckdienlichen Angaben über die beabsichtigte Massenentlassung enthalten. Auch die AN können dem Arbeitsamt ihre Bemerkungen einreichen. Das Arbeitsamt prüft nicht, ob das Konsultationsverfahren eingehalten wurde; es ist vielmehr angehalten nach Lösungen für die Probleme suchen, die die Massenentlassung aufwirft.

Ein im Rahmen einer Massenentlassung gekündigtes Arbeitsverhältnis endet in jedem Fall frühestens 30 Tage nach der Anzeige an das Arbeitsamt.

Verletzung der Vorschriften zur Massenentlassung – Konsequenzen

Werden bei einer Massenentlassung die einschlägigen Vorschriften nicht eingehalten, hat dies spürbare Folgen für den fehlbaren AG.

Dann ist jede Kündigung, die im Rahmen einer Massenentlassung erfolgt, ohne dass die Arbeitnehmerschaft konsultiert worden ist, per se missbräuchlich. Damit kommen u. U. auf den AG Entschädigungen in der Höhe von maximal zwei Monatslöhnen pro gekündigtem AN zu.

Wird das Arbeitsamt nicht (richtig) informiert, laufen die Arbeitsverhältnisse fort und die Löhne sind weiterhin geschuldet.

Zudem kann das Unterlassen der Meldung der Kündigung von mehr als 10 Arbeitnehmern (bzw. in Genf 6) mit Busse bis zu CHF 40 000 bestraft werden.

Sozialplanpflicht

Im Fall der Entlassung von 30 Arbeitnehmern innerhalb von 30 Tage, sofern der Arbeitgeber üblicherweise mind. 250 Arbeitnehmer beschäftigt, muss zudem (neu) zwingend ein Sozialplan verhandelt werden. Darin sollen Massnahmen festgelegt werden, um die Kündigungen zu vermeiden, deren Zahl zu beschränken und deren Folgen zu mildern.

DIE AUTOREN

Nicolas Facincani, lic. iur., LL.M., ist Partner der Anwaltskanzlei Voillat Facincani Sutter + Partner. Er ist als Rechtsanwalt tätig und berät Unternehmen und Private vorwiegend in wirtschaftsrechtlichen Belangen. Kontakt: facincani@vfs-partner.ch



Reto Sutter, Dr. iur., LL.M., ist Partner der Anwaltskanzlei Voillat Facincani Sutter + Partner. Er ist Rechtsanwalt und dipl. Steuerexperte. Er berät Unternehmen und Private vorwiegend in wirtschafts- und steuerrechtlichen Angelegenheiten. Kontakt: sutter@vfs-partner.ch



www.vfs-partner.ch