

## Massenentlassung

# Immer zunächst intern und dann extern informieren

Die korrekte Durchführung einer Massenentlassung verlangt juristischen Sachverstand und kommunikatives Fingerspitzengefühl gleichermaßen. Das gesetzlich vorgeschriebene Verfahren bei Massenentlassungen nicht oder nicht richtig durchgeführt, oder die Kommunikation über die beabsichtigte Massenentlassung falsch betrieben, kann bewirken, dass das Unternehmen hohe Entschädigungszahlungen leisten muss.

*Brigitte Kraus*

Massenentlassungen sind mehr als eine arbeitsrechtliche Sparmassnahme. Sie bewirken einen grossen Einschnitt in ein Unternehmen und verlangen neben der juristischen Fachberatung eine gute interne und externe Kommunikation, die weit länger dauern wird als die Entlassungswelle an sich. Der vorliegende Fachbeitrag thematisiert sowohl die rechtlichen Hauptaspekte einer Massenentlassung als auch die kommunikativen Komponenten dieser weitreichenden Massnahme.

### Nur in Kooperation

Eine Massenentlassung kann ein Arbeitgeber nie ganz alleine und ohne Beteiligung von Drittpersonen durchführen. Die Geschäftsleitung tut daher gut daran, die Belegschaft und die kantonalen Behörden von Anfang an direkt zu informieren und diese nicht als Gegner, sondern als Partner zu behandeln. Es ist wichtig, sich diesen Grundgedanken immer wieder vor Augen zu füh-

ren, denn damit ist die richtige Kommunikation schon beinahe vorgegeben. Werden kommunikative Fehler begangen, läuft das Unternehmen Gefahr, dass alle ausgesprochenen Kündigungen infolge Missbräuchlichkeit angefochten werden und im schlechtesten Fall für jeden gekündigten Mitarbeitenden zusätzlich bis zwei Monatsgehälter als Strafentschädigung bezahlt werden müssen. Eigentlich unnötig zu erwähnen, dass gerade solche finanziellen Zusatzbelastungen ein Unternehmen in dieser Phase nicht tragen kann.

### Definition: Massenentlassung

Verschiedene Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit eine Massenentlassung nach Art. 335d ff. OR vorliegt. Zunächst einmal müssen Kündigungen des Arbeitgebers vorliegen, die er im Zeitraum von 30 Tagen ausspricht, ohne dass die Gründe für die Kündigungen mit der Person der betroffenen Arbeitnehmenden zusammenhängen. Von Massenentlassungen spricht man überhaupt erst ab einer Betriebsgrösse von 20

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wer weniger als 20 Personen im Betrieb beschäftigt, muss die gesetzlichen Vorschriften der Massenentlassung nicht beachten. Ansonsten liegt eine Massenentlassung vor, wenn der Arbeitgeber innert 30 Kalendertagen Kündigungen ausspricht und zwar bei:

- mindestens 10 Arbeitnehmer in Betrieben zwischen 20 und 100 Arbeitnehmern,
- mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer in Betrieben mit mindestens 100 und weniger als 300 beschäftigten Arbeitnehmer,
- mindestens 30 Arbeitnehmer in Betrieben von mindestens 300 Arbeitnehmern.

Arbeitsverhältnisse, die während der 30 Tage durch Ablauf enden, sind grundsätzlich nicht einzurechnen, ebenso nicht Arbeitsverhältnisse, die durch Kündigung des Arbeitnehmenden enden. Auch Arbeitsverhältnisse, die durch Tod des Arbeitnehmenden oder durch ordentliche Pensionierung sowie durch fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber enden, fallen nicht in den Bereich der Massenentlassung. Zuweilen bedarf es einer genauen juristischen Abklä-

Werden von der Arbeitnehmerschaft ►  
Vorschläge zur Verhinderung der  
Massenentlassung eingereicht, so hat  
der Betrieb diese ernsthaft zu prüfen.

rung, ob nun die rein zahlenmäßige Voraussetzung einer Massenentlassung vorliegt oder nicht. Das Gesetz stellt bei der Anzahl Beschäftigten auf die «in der Regel» beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ab. Damit wollte der Gesetzgeber kurzfristige Schwankungen in der Beschäftigtenzahl unberücksichtigt lassen. Speziell zu konsultieren sind auf das Unternehmen anwendbare Gesamtarbeitsverträge. Diese sehen nicht selten eigene Vorschriften vor (die zwischen den Sozialpartnern vertraglich verhandelt wurden), die auf jeden Fall einzuhalten sind.

## Konsultation der Arbeitnehmer

Manch ein Betrieb hat sich bei der Durchführung einer Massenentlassung schon gefragt, warum das Gesetz vorschreibt, dass ein offizielles Konsultationsverfahren durchzuführen ist, in welchem die Arbeitnehmervertretung (ANV) – oder wo keine solche vorhanden ist, die Belegschaft als Gesamtes – die Gelegenheit erhalten, Vorschläge zur Verhinderung der Massenentlassung einzureichen. Nicht selten nämlich endet ein Konsultationsverfahren ohne jegliche Vorschläge der Arbeitnehmer, entweder, weil schlichtweg kein anderer Ausweg gesehen wird, oft aber auch infolge mangelnder Kompetenz oder infolge mangelnden Gemeinschaftsinteresses. Mancherorts scheint einem das Konsultationsverfahren eine reine Farce zu sein, doch darf man keinesfalls der Versuchung unterliegen, dieses Verfahren abzukürzen oder gar ganz auszulassen. Diese Hast könnte das Unternehmen allenfalls teuer zu stehen kommen. Das Konsultationsverfahren hat das grundsätzliche Ziel, Lösungen zu finden, womit eine Massenentlassung nicht nötig würde. Eine schriftliche



Information des Arbeitgebers über die Gründe der beabsichtigten Massenentlassung, die Zahl der betroffenen Arbeitnehmenden, die Zahl der in der Regel Beschäftigten und den Zeitraum, in welchem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen, bildet die Eröffnung des Konsultationsverfahrens. Sehr

zu empfehlen ist die zusätzliche persönliche mündliche Information der Arbeitnehmervertretung oder, wo eine solche fehlt, der Belegschaft. Wenn auf das Unternehmen ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) anwendbar ist, muss immer geprüft werden, welche Schritte aus dem GAV zu unternehmen sind, und die Gewerkschaftsvertreter sollten ebenfalls direkt informiert werden.

## Massenentlassung

Ab wann liegt eine Massenentlassung vor (Art. 335d OR)?

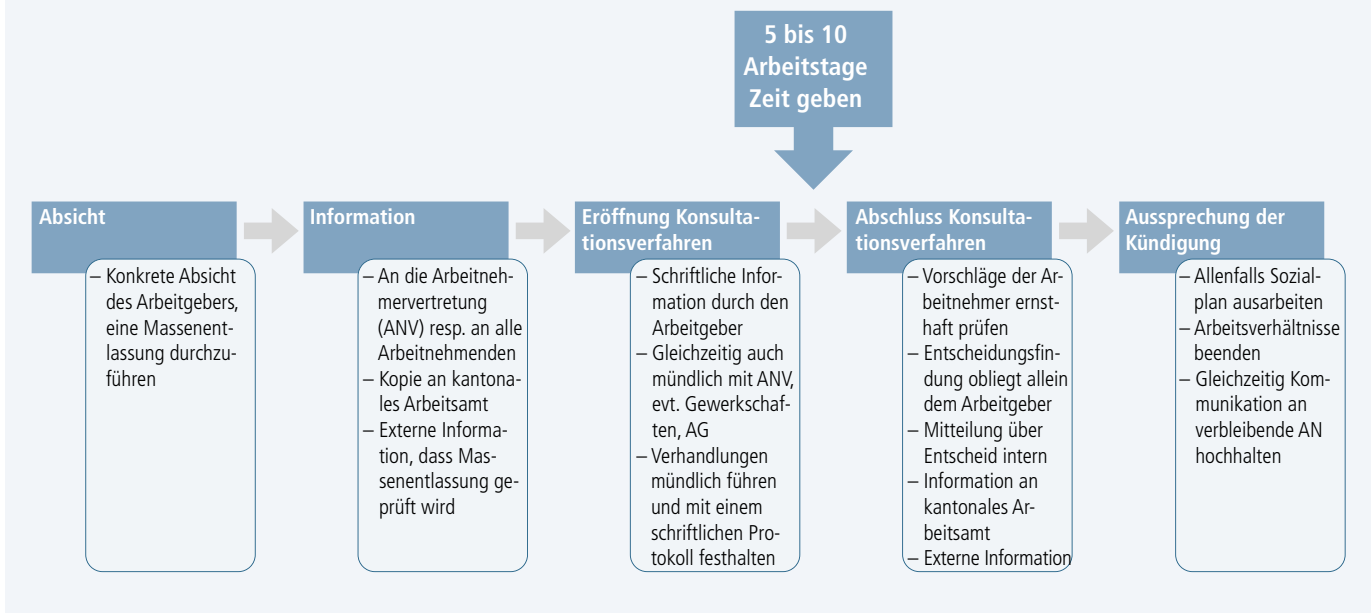
Gesetzesvorschriften der Massenentlassungen gelten nur für Betriebe mit mehr als 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Massenentlassung liegt vor bei Arbeitgeberkündigungen von:

- mindestens 10 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigen;
- mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmer beschäftigen;
- mindestens 30 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmer beschäftigen.

## Konsultationsverfahren

Das Verfahren der Massenentlassung kann verhindert werden, wenn sich beispielsweise die Kündigungen über einen längeren Zeitraum als die vorgesehenen 30 Kalendertage erstrecken, oder wenn ein Teil der Kündigungen im Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmenden ausgesprochen wird, zum Beispiel wegen mangelnder Leistung oder schlechten Verhaltens. Werden aber solche Massnahmen ergriffen, um lediglich die Vorschriften der Massenentlassung zu umgehen, so liegt eine unzulässige Gesetzesumgehung vor. Abge-

## Ablauf einer Massenentlassung



sehen von der Dauer des Konsultationsverfahrens erscheinen die Rechtsvorschriften der Massenentlassung nicht als übermässig. Die Tücke aber liegt – wie so oft – im Detail. Auf der einen Seite sollte sich die Geschäftsleitung bei der Prüfung einer Massenentlassung juristisch beraten lassen. Auf der anderen Seite muss der Betrieb aber unbedingt auf seine Kommunikation achten. Zu früh oder das Falsche gesagt, macht die juristisch fundierte Planung der Entlassungen nutzlos respektive das Unternehmen kann zu hohen Entschädigungszahlungen verklagt werden. So darf das Unternehmen vor oder während des Konsultationsverfahrens nie von einer beschlossenen Massenentlassung sprechen. In dieser Phase des Massenentlassungsverfahrens darf das Unternehmen in seiner externen (aber auch in der internen) Kommunikation lediglich verlauten, dass es die Massnahme einer Massenentlassung prüft und dass dazu die Arbeitnehmerschaft in einem Konsultationsverfahren aufgefordert ist, Stellung zu beziehen. Es ist also unbedingt erforderlich, dass die Kommunikation – und zwar sowohl die interne als auch die externe – mit den juristischen Schritten abgeglichen wird und umgekehrt.

Vergeblich sucht man im Gesetz nach der Bestimmung, wie lange der Belegschaft für das Einreichen der Vorschläge Zeit gegeben werden muss. Hierzu gibt es verschiedene Lehrmeinungen und nur wenige, nicht allgemeingültige Gerichtsentscheide. Es kommt, wie so oft in Rechtsfragen, auf den Einzelfall an. Ein Betrieb ist aber gut beraten, wenn er der Belegschaft zwischen fünf und zehn Arbeitstagen Zeit lässt. Das heisst aber nicht, dass diese Zeit nicht auch mal unterschritten werden kann. Werden von der Arbeitnehmerschaft Vorschläge zur Ver-

hinderung der Massenentlassung eingebracht, so hat der Betrieb diese ernsthaft zu prüfen. Es reicht nicht, diese einfach entgegenzunehmen; der Arbeitgeber muss sich schon mit den Vorschlägen auseinandersetzen. Danach darf er aber den Entscheid, ob die Massenentlassung durchgeführt werden soll oder nicht, alleine fällen, ohne dass die Belegschaft ein Mitbestimmungsrecht hätte. Die Beratungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und allenfalls auch mit den Gewerkschaften können durchaus mündlich erfolgen. Zur Beweissicherung

### Checkliste

#### Kommunikation bei Massenentlassung

Darauf ist in der Kommunikation bei Massenentlassung besonders zu achten:

- Immer zunächst intern und dann extern informieren.
- Arbeitnehmervertretung und Gewerkschaften (wo vorhanden) vorab informieren.
- Externe Kommunikation der internen gleich anschliessen (Medien sollen vom Unternehmen und nicht von der Belegschaft von der Massenentlassung erfahren!).
- Enge Medienvertreter persönlich informieren.
- Solange das Konsultationsverfahren nicht abgeschlossen ist, auf keinen Fall von einem Beschluss einer Massenentlassung sprechen (zum Beispiel gegenüber Medienvertretern), sondern lediglich von einer Absicht, diese Massnahme zu prüfen.
- Sich stets bewusst sein, dass die angekündigte Massenentlassung ein öffentliches Interesse weckt.
- Die Kommunikationsregeln und die Verantwortlichkeiten in der Kommunikation nach innen und aussen vorweg klar regeln.

sollte aber unbedingt ein schriftliches Protokoll der Sitzungen geführt werden. Das kantonale Arbeitsamt wird, wie schon bei der Absichtserklärung, über das Ergebnis des Konsultationsverfahrens schriftlich informiert.

## Der Sozialplan

Das Schweizer Arbeitsrecht spricht in keiner Bestimmung von einem Sozialplan, und dennoch ist dieser Begriff im schweizerischen Wirtschaftsalltag mehr als geläufig. Sozialpläne sind einerseits oft in Gesamtarbeitsverträgen vorgesehen oder werden andererseits infolge des Verantwortungsgefühls eines Arbeitgebers rein freiwillig angedungen. Das Schweizer Arbeitsrecht sieht ebenfalls nicht vor, dass bei einer Massenentlassung besondere Abfindungen und

Entschädigungen zu zahlen sind. Und dennoch finden sich viele freiwillige Angebote und Verträge mit Sozialpartnern, die finanzielle Entschädigungen regeln, wie zum Beispiel Austrittsabfindungen, Durchhalteprämien, Härtefallklauseln und vorzeitige Pensionierungen. Ein juristischer Knackpunkt bildet bei einem Sozialplan immer

die Umschreibung des Geltungsbereichs. Es ist hier darauf zu achten, dass wirklich nur Personen in den Genuss der Ansprüche kommen, die auch tatsächlich von der Massenentlassung betroffen sind. Bei aller Konzentration auf die ausscheidenden Mitarbeitenden sollte sich der Betrieb aber vor allem um die verbleibenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kümmern. Denn sie sind es, die das Unternehmen weiterbringen und die das Image des Unternehmens prägen. ■

### Porträt



Brigitte Kraus ist Inhaberin der Agentur Konzis in Zürich. Die Agentur vereint Arbeitsrecht und Kommunikation und richtet sich an Unternehmen für die aktive juristische und kommunikative Begleitung bei betrieblichen Veränderungsprozessen mit personalrechtlichen Folgen. Brigitte Kraus ist Juristin und ausgebildete Fachperson für Unternehmenskommunikation und war während vieler Jahre am Bezirksgericht Zürich als Arbeitsrichterin tätig.

### Kontakt



Brigitte Kraus-Meier  
lic. iur., Executive Master CCM, Inhaberin  
Konzis  
Recht und Kommunikation  
Wilfriedstrasse 12, 8032 Zürich  
Tel. 044 380 66 80  
info@konzis.ch  
www.konzis.ch






Anzeige

# Rechtsberatung für KMU

Wir beraten Ihr Unternehmen bei Rechtsfragen.

**6 Monate Rechtsberatung für Ihr Unternehmen: jetzt nur Fr. 99.—.**

-  Für alle Mitarbeiter telefonische Expertenberatung zu Rechtsfragen Ihrer Firma. Zusätzlich für den Geschäftsführer: Beratung in privaten Rechtsangelegenheiten.
-  6 Monate Nutzung der Beratungsplattform HelpOnline.ch inkl. KMU-Themen.
-  13x den Beobachter plus 5 Ausgaben BeobachterNatur.

## Beobachter

**Ja, ich möchte das KMU-Exklusivangebot!**

- ▶ **Ich spare Fr. 26.—** und erhalte das Beobachter-Beratungspaket für KMU für 6 Monate: **jetzt statt Fr. 125.— nur Fr. 99.—\***.
- ▶ Als **Dankeschön** erhalte ich dazu das Standardwerk für KMU vom Beobachter-Buchverlag «Finanzen für Selbständige» im Wert von Fr. 45.— **gratis!**

Telefonisch bestellen unter

# 0800 83 0800

Bitte nennen Sie am Telefon den folgenden Aktionscode: FM 022 M00 000 923  
oder im Internet auf [www.beobachter.ch/kmu](http://www.beobachter.ch/kmu)  
oder schreiben Sie an:

**Beobachter, Abo-Service, Postfach, 8021 Zürich**

\*Preis gültig bis 31. Dezember 2010



**Gratis  
für Sie!**



**Gleich  
Exklusivangebot  
bestellen und  
Dankeschön  
erhalten!**

