

Fallstudie: Konsultation bei Massentlassung

Bundesgericht schafft Transparenz über rechtskonforme Abwicklung

Entschädigungszahlungen wegen missbräuchlicher Kündigungen sind ebenso ärgerlich wie Mehrkosten durch eine unnötig lange Konsultationsfrist. Bislang herrschte bei Massentlassungsverfahren allerdings noch Rechtsunsicherheit. Das Bundesgericht hat jetzt für Klarheit gesorgt.

Carla Schuler

Im Fall Borregaard Schweiz AG (BCH), Mitglied des Arbeitgeberverbandes Schweizerischer Papier-Industrieller (ASPI), hat sich das Bundesgericht am 17. März 2011 zu wesentlichen, bisher offenen Punkten rund um die Konsultationsfrist und die «zweckdienlichen Auskünfte» im Massentlassungsverfahren geäussert. Es hat der BCH – wie auch den beiden Vorinstanzen – attestiert, rechtskonform gehandelt zu haben, und eine Beschwerde der Gewerkschaft Unia abgewiesen. Ein Präjudiz mit grosser Relevanz für die Arbeitgeber.

Der Hintergrund

Mit einem zwölfseitigen Informationsschreiben eröffnete BCH am 26. Oktober 2008 der Arbeitnehmervertretung, den Gewerkschaften sowie der ASPI-Geschäftsstelle, dass sie beabsichtige, den Betrieb mit 437 Angestellten zu schliessen und leitete das Konsultationsverfahren ein. Ende Oktober wurde der Sozialplan zwischen BCH und den Gewerkschaften, darunter auch der Unia, abgeschlossen. Wenige Tage später erfuhr BCH, dass die Unia bereits vor Zustandekommen des Sozialplanes beim Richteramt Solothurn-Lebern eine Feststellungsklage eingereicht hat, um zu prüfen, ob BCH die gesetzlichen Massentlas-

sungsvorschriften verletzt habe. Alle Instanzen haben die Klage bzw. Beschwerden der Unia vollumfänglich abgewiesen und damit entscheidende Fragen beantwortet.

Das Konsultationsverfahren

Wann muss das Konsultationsverfahren eingeleitet werden?

Die Unia machte geltend, dass die BCH bereits zum Zeitpunkt der Bekanntgabe der voraussichtlichen Schliessung wichtige Verträge gekündigt habe. Daher sei die Schliessung bereits beschlossene Sache und das Konsultationsverfahren eine Alibiübung gewesen.

Die Gerichte hielten fest, die Konsultation müsse so frühzeitig eingeleitet werden, dass sie abgeschlossen werden könne, bevor sich der Arbeitgeber definitiv zu einer Massentlassung entschliesse. Der Sinn der Konsultation bestehe nämlich darin, den Arbeitnehmern (vertretern) die Möglichkeit zu geben, dem Arbeitgeber Massnahmen vorzuschlagen, bevor sich dieser endgültig zu einer Massentlassung entschliesse.

Im Falle der BCH entschieden die Gerichte, dass die bereits gekündigten Verträge nicht gleichbedeutend seien mit einem Schliessungsentscheid und sie bei einer allfälligen

Fortsetzung des Betriebes ohne Weiteres erneut hätten abgeschlossen werden können.

Ab wann beginnt das Konsultationsverfahren?

Gemäss Unia hätte die Konsultationsfrist erst beginnen dürfen, nachdem die BCH die zweckdienlichen Auskünfte in Art. 335f Abs. 3 OR in geeigneter Form geliefert hatte, also nach Beantwortung ihrer mehrseitigen Frageliste.

Vor Bundesgericht hat die Unia diesen Punkt nicht mehr in Abrede gestellt. Die Vorinstanzen hielten fest, dass die Konsultationsfrist bereits durch die Mitteilung der Mindestinformationen in Art. 335f Abs. 3 lit. a-d OR (Gründe der Massentlassung; Zahl der Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll; Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer; Zeitraum, in dem die Kündigung ausgesprochen werden soll) ausgelöst wird. Das Obergericht begründete dies – zu Recht – damit, dass der Beginn der Konsultationsfrist nicht durch eine starke Ausweitung der Informationspflicht und durch immer detailliertere Fragen unnötig hinausgezögert werden dürfe.

Das Obergericht folgerte, dass «der Inhalt und der Umfang der gelieferten Informationen als mustergültig» bezeichnet werden könne und sogar weitaus über das erforderliche Mass hinausgehe.

Wie lange dauert die Konsultationsfrist?

Die Länge der Konsultationsfrist wird aufgrund der konkreten Umstände bemessen, sind sich die Gerichte einig. Eine Konsultationsfrist von bis zu 30 Tagen sei nur in besonders komplexen Fällen (Betriebsstruktur, Komplexität der sich stellenden Fragen, Vielzahl und Dringlichkeit der Entlassungen) gerechtfertigt. Die Unia hatte vier Wochen mehr gefordert.

Im konkreten Fall wurde geurteilt, dass die angesetzte Konsultationsfrist, da es sich um einen komplexen Fall (Betriebsstruktur, Vielzahl von Entlassungen) handle, hoch anzusetzen sei. Die angesetzte Frist von 28 Tagen wurde als angemessen angesehen.

Wann muss eine Konsultationsfrist verlängert werden?

In gewissen Fällen ist, so schreibt das Obergericht, die Konsultationsfrist nach Treu und Glauben zu verlängern. Dies ist dann der Fall, wenn die Arbeitnehmerseite nicht genügend



Zeit hat, innerhalb der Konsultationsfrist Vorschläge auszuarbeiten, weil die zweckdienlichen Auskünfte zu spät erfolgten.

◀ Nicht immer treffen Entlassungen nur einzelne Mitarbeiter. Wie Arbeitgeber sich im Fall von Massenentlassungen korrekt verhalten, dazu hat sich jetzt das Bundesgericht geäußert.

Vor Bundesgericht wurde dies nicht mehr gerügt. Beide Vorinstanzen verneinten den Verlängerungsanspruch. Die BCH habe zwar die Auskunft teilweise verzögert erteilt, dies sei aber, da die gewünschten Informationen keinen nennenswerten Gehalt mehr aufgewiesen hätten, unbeachtlich. Die BCH habe auch zu Recht eine zusätzliche Geheimhaltungserklärung verlangt, was eine sachliche Auflage und keine Schikane sei.

Wie muss sich der Arbeitgeber während der Konsultation verhalten?

Die Unia machte geltend, die BCH habe die Entwicklung von Vorschlägen während der Konsultationsfrist nicht gefördert, teilweise sogar aktiv behindert und habe die vorgeschlagenen Interessenten zögernd oder gar

Anzeige

Insertat 1/2

nicht informiert. Die Gerichte führten klar aus, dass der Arbeitgeber gehalten sei, die Vorschläge seriös zu prüfen und er dürfe die Arbeitnehmer(vertreter) nicht daran hindern, Vorschläge auszuarbeiten. Sie führten jedoch aus, dass sich BCH rechtskonform verhalten habe, sich mit den Vorschlägen der Arbeitnehmerseite genügend auseinandergesetzt und die Interessenten in genügender Weise informiert habe.

Die Informationspflichten

Was sind «zweckdienliche Auskünfte»?

Unter diesem Punkt war strittig, welche Auskünfte die BCH geben muss. Diese Frage führte dazu, dass auch die Rollenverteilung geklärt werden musste, wer Ansprechpartner bei den möglichen Interessenten für eine Übernahme der BCH ist.

Nach allen drei Instanzen sind solche Auskünfte zweckdienlich, die es der Arbeitnehmerseite ermöglichen, dem Arbeitgeber Vorschläge zu unterbreiten, mit denen Kündigungen vermieden, deren Zahl beschränkt oder deren Folgen gemindert werden können.

Es gilt der Grundsatz, je kleiner die Wahrscheinlichkeit, dass die angeforderte Information den Betrieb retten kann, desto geringer sind die Anforderungen an die zu erteilenden Antworten. Die Notwendigkeit der zweckdienlichen Auskünfte ist dabei von der Arbeitnehmerseite zu begründen. Die Kompetenz, mit potenziellen Interessenten zu verhandeln, liegt beim Arbeitgeber. Der Arbeitnehmerseite steht ein Anhörungs- und Mitwirkungsrecht, nicht aber ein Mitbestimmungsrecht zu.

Im konkreten Fall bestätigten die Gerichte, dass die Entscheidungs- und Verhandlungskompetenz über eine Weiterführung oder einen Verkauf des Betriebes bei der BCH liege und dass sie ihrer Auskunftspflicht gebührend nachgekommen sei.

Über die Weitergabe von Informationen an Dritte

Die Unia führte ins Feld, sie hätten mehr Informationen erhalten müssen, um die an sie gerichteten Fragen der Politiker beantworten

Schnell informiert

- Die Konsultationsfrist
 - beginnt mit Erteilung der Mindestinformationen;
 - dauert nur in Ausnahmefällen 30 Tage und richtet sich nach dem konkreten Einzelfall;
 - ist keine Alibiübung;
- Verlängerung der Konsultationsfrist ist nur mit sachlicher Begründung möglich;
- Der Arbeitgeber muss die Vorschläge seriös prüfen;
- Die zweckdienlichen Auskünfte in schriftlicher oder mündlicher Form sind nur dazu da, die Wahrnehmung des Vorschlagsrechts der Arbeitnehmer zu gewährleisten;
- Die Begründung der Zweckdienlichkeit einer Information obliegt dem Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber hat ein berechtigtes Interesse, bestimmte Informationen nicht preiszugeben.

zu können. Gemäss Bundesgericht sind die Informationen Dritter, namentlich der Öffentlichkeit, nicht Zweck der Auskunftspflicht. Die BCH habe zu Recht solche Informationen nicht bekannt gegeben.

Mündliche oder schriftliche Information?

Die Unia beharrte auf einer schriftlichen Beantwortung ihrer Fragen, doch nach Bundesgericht dürfen die zweckdienlichen Auskünfte mündlich oder schriftlich erfolgen. Es erachtete – im Gegensatz zur Vorinstanz – in diesem Fall eine mündliche Auskunftspflicht als geeignet. Eine schriftliche Notwendigkeit hätte die Unia nicht aufzuzeigen vermocht.

Das Fazit

Dass rund um die Konsultationsfrist und die zweckdienlichen Auskünfte Klarheit geschaffen wurde, ist erfreulich, da es im Interesse eines jeden Arbeitgebers liegt, die Massenentlassungspflichten korrekt durchzuführen, damit er nicht Gefahr läuft, eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung bezahlen zu müssen.

Weiter ist es für einen Arbeitgeber bedeutend, dass die Konsultationsfrist in komplexen Fällen nicht über 30 Tage dauert, denn eine längere Konsultationsfrist ist mit massiven Betriebs- und Lohnkosten – im konkreten Fall Mehrkosten in mehrstelliger Millionenhöhe – verbunden. ■

Die vollständige Version dieses Artikels ist unter www.zpk.ch abrufbar.

Porträt



Carla Schuler arbeitet seit Februar 2008 als Verbandssekretärin beim ASPI, dem Arbeitgeberverband Schweizerischer Papier-Industrieller, und ist Geschäftsführerin von flexo suisse, dem Forum für den Beruf des Flexodruckers. Beim ASPI ist sie für die Bereiche GAV Arbeits- und Sozialversicherungsrecht zuständig. Sie ist Arbeitsrichterin beim Arbeitsgericht in Zürich sowie Mitglied der Eidgenössischen Einigungsstelle zur Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten.

Kontakt



Carla Schuler
lic. iur., Verbandssekretärin/
Geschäftsführerin
Arbeitgeberverband Schweizerischer
Papier-Industrieller (ASPI)
flexo suisse Forum für den Flexodruck
Verband der Schweizerischen Zellstoff-,
Papier- und Kartonindustrie (ZPK)
Bergstrasse 110, 8032 Zürich
Tel. 044 266 99 46
carla.schuler@zpk.ch
www.zpk.ch

