

**Urteile****Massenentlassung:  
Zweckdienliche Auskünfte**

Im Rahmen der Konsultation vor einer Massenentlassung ist der Arbeitgeber verpflichtet, der Arbeitnehmerseite Auskünfte zu erteilen. Zweckdienlich sind mündliche oder schriftliche Auskünfte, die der Arbeitnehmerseite ermöglichen, Vorschläge auszuarbeiten. Den Umfang der Auskunftspflicht beurteilt sich aufgrund der konkreten Situation.

**Sachverhalt**

Die BCH (Beschwerdegegnerin) teilte mit Schreiben vom 26. September 2008 ihrer Arbeitnehmervertretung, dem Verband Y. sowie den Gewerkschaften X. und B. (Beschwerdeführerin) mit, sie beabsichtige, den Betrieb zu schliessen, wobei 437 Mitarbeitende betroffen seien. (ausführlicher Sachverhalt siehe Seite 10)

Nach Art. 335f Abs. 1 und 2 OR hat der Arbeitgeber, wenn er eine Massenentlassung beabsichtigt, die Arbeitnehmer (vertretung) zu konsultieren. Er gibt ihnen die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können.

**Erwägungen des Obergerichts**

6. B. macht geltend, auf die von ihr gestellten Fragen habe BCH nicht hinreichend Auskunft gegeben.

a) Der Arbeitgeber hat auf Anfrage über die gesetzlich vorgesehene Mindestinformation hinaus schriftlich oder mündlich alle zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen. Was zweckdienlich ist, erschliesst sich aus der Aufgabe der Arbeitnehmerseite, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden, deren Zahl beschränkt oder deren Folgen gemildert werden können. In der Lehre werden insbesondere erwähnt: Angaben über Versetzungs- und Umschulungsmöglichkeiten, Kurzarbeit, vorzeitige Pensionierung oder verfügbare Mittel im Betrieb respektive zur Milderung der Folgen der Massenentlassung.

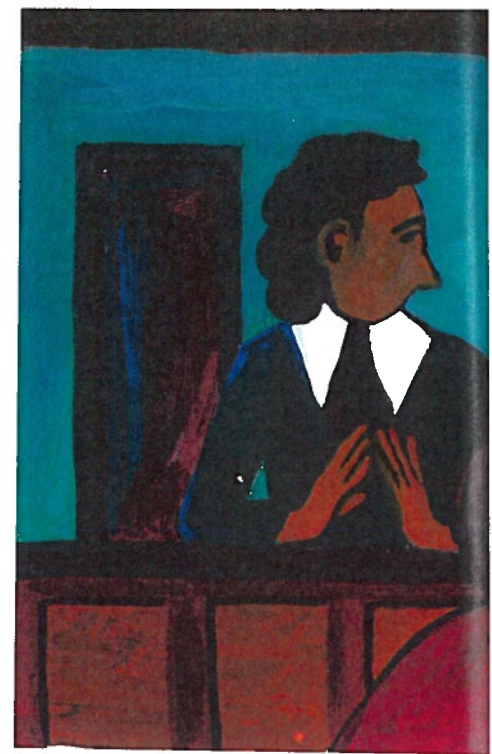
b) Der Umfang der Auskunftspflicht des Arbeitgebers ist unter Berücksichtigung

mehrerer, teilweise gegenläufiger Kriterien zu bestimmen: Der Grundgedanke besteht darin, dass der Arbeitgeber der Arbeitnehmerschaft diejenigen Informationen zu liefern hat, die sie für eine wirksame Wahrnehmung des Vorschlagsrechts benötigt. Andererseits kann die Arbeitgeberin ein berechtigtes Interesse daran haben, bestimmte Informationen nicht preiszugeben, sofern diese beispielsweise Geschäftsgeheimnisse betreffen.

Im Einzelfall ist eine Abwägung dieser gegenläufigen Interessen vorzunehmen. Deren Ergebnis hängt auch von den konkreten Umständen ab. Dies bedeutet wiederum, dass der Begründung, mit der die Arbeitnehmervertretung die Informationen verlangt, entscheidende Bedeutung zukommt. Eine Pflicht zur vollständigen Offenlegung beliebiger Informationen über das Unternehmen im Hinblick darauf, dass diese theoretisch für die Ausarbeitung eines Vorschlags hilfreich sein könnten, ist dagegen abzulehnen.

f) Der Umfang der Auskunftspflicht sowie deren zeitliche Dringlichkeit beurteilen sich mit Blick auf den Zweck der Konsultation im Allgemeinen und in der konkreten Situation.

aa) In Bezug auf die Vermittlung von Investoren und Interessenten ist nicht ersichtlich, welchen nennenswerten Zusatznutzen eine «Zwischenschaltung» der Verhandlungsgemeinschaft hätte bringen können. Ein Käufer wird eine Due Diligence durchführen wollen (deswegen kann die Frage, ob die Beklagte dazu überhaupt Hand biete, als relevant und somit zweckdienlich gelten). Er benötigt Informationen aus erster



Hand. Es kommt hinzu, dass die Verhandlungsgemeinschaft, wie die Klägerin selbst vorbringen lässt, gemäss Art. 14 Abs. 1 des Mitwirkungsgesetzes zur Verschwiegenheit gegenüber Dritten verpflichtet war. Sie hätte also erhaltene Informationen gar nicht an die Interessenten weitergeben dürfen.

g) Die Antworten waren inhaltlich ausreichend, insbesondere weil BCH bereits im Schreiben vom 26. September 2008 ausführlich informiert hatte.

*Urteil des Obergerichts Solothurn,  
16. Juli 2010 (ZKAPP.2009.74)*

**Erwägungen  
des Bundesgerichts**

1.3 Der Arbeitgeber hat der Arbeitnehmervertretung alle zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen (Art. 335f Abs. 3 OR).

2. B. sieht den zentralen Streitpunkt in der Frage, welche Informationen «zweckdienlich» seien. Sie ist der Auffassung, sämtliche Informationen, die für die Erarbeitung von Vorschlägen eventuell hilfreich sein könnten, würden davon erfasst.

2.1.1 Die Zweckdienlichkeit der dem Arbeitgeber unterbreiteten Fragen kann, wie B. zu Recht erkennt, nicht allein mit Blick auf die dem Arbeitgeber tatsächlich vorgeschlagenen Projekte beurteilt

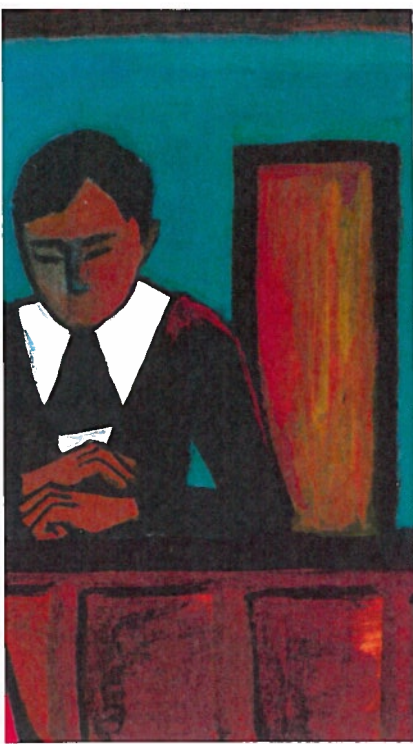


Illustration: Christine Hub

werden. Gerade Informationen, die sich für die Ausarbeitung von zusätzlichen Vorschlägen als notwendig erweisen, sind zweckdienlich. Verweigert der Arbeitgeber diese Auskünfte, verletzt er die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmenden.

Entgegen der Auffassung von B. kann aber für die Annahme einer Verletzung der Mitwirkungsrechte und damit der Missbräuchlichkeit der Kündigung nicht genügen, dass nicht oder nicht hinreichend beantwortete Fragen ex ante betrachtet theoretisch hätten zweckdienlich sein können. Ein Grundstock an Informationen ist aber unverzichtbar, damit überhaupt nach vernünftigen Alternativen gesucht werden kann (vgl. Art. 335f Abs. 3 lit. a–d OR). Wird der Arbeitgeber wahllos mit allen Fragen überhäuft, die ex ante betrachtet für die Ausarbeitung von Projekten theoretisch hilfreich sein könnten, verursacht dies unnötigen Aufwand und kann zu Verzögerungen bei der Erteilung der Auskünfte führen. Ein Verhalten nach Treu und Glauben gebietet vielmehr, sich zunächst auf die für die Auswahl erfolgversprechender Projekte notwendigen Informationen zu konzentrieren und nur diejenigen Zusatzauskünfte zu verlangen, die für die Ausarbeitung dieser Projekte konkret benötigt werden.

**2.1.2** Nach dem Gesagten ist zur Begründung einer Verletzung der Mitwir-

kungsrechte zufolge mangelhafter Auskunfterteilung, soweit diese über die obligatorische gemäss Art. 335f Abs. 3 lit. a–d OR hinausreicht, unerlässlich, aufzuzeigen, inwiefern die verlangten Informationen konkret zur Ausarbeitung weiterer oder zur Verbesserung bestehender Vorschläge hätten dienen können. Indem B. dies unterlässt und statt dessen aufzuzeigen versucht, dass die von ihr verlangten Informationen ex ante betrachtet zweckdienlich hätten sein können, und indem sie die erhaltenen Auskünfte als unzulänglich ausgibt, vermag sie keine Bundesrechtsverletzung der Vorinstanz aufzuzeigen, so dass auf ihre entsprechenden Vorbringen nicht näher einzugehen ist.

**2.2.2** Ziel der Information ist es, den Arbeitnehmenden zu ermöglichen, dem Arbeitgeber Vorschläge zu unterbreiten. Deren Verwirklichung liegt im Entscheidungsbereich und ist Sache des Arbeitgebers. Die Information Dritter, namentlich der Öffentlichkeit, ist nicht Zweck der in Art. 335f OR geregelten Auskunftspflicht. Die Äusserung der Verhandlungsgemeinschaft gab mithin objektiv Anlass zur Befürchtung, die Informationen könnten für andere Zwecke als die Ausarbeitung von Vorschlägen verwendet und an Dritte weitergegeben werden. Vor diesem Hintergrund erscheint die Reaktion der Beschwerdegegnerin, die eine Geheimhaltungserklärung verlangte, verständlich.

**2.2.3** Unklar bleibt ferner, weshalb die Verhandlungsgemeinschaft auf einer schriftlichen Beantwortung der Fragen beharrte. Das Gesetz schreibt nur für die in 335f Abs. 3 lit. a–d OR genannten Informationen ausdrücklich Schriftlichkeit vor. Die weiteren zweckdienlichen Angaben können auch mündlich erfolgen. Es steht ausser Zweifel, dass die Information der Arbeitnehmenden in einer Form erfolgen muss, die das Ausarbeiten von konkreten Lösungsvorschlägen erlaubt. Inwiefern die Arbeitnehmenden auf eine schriftliche Beantwortung aller Fragen angewiesen waren, zeigt B. aber nicht hinreichend auf. Sie übersieht dabei, dass gerade eine mündliche Auskunft Gelegenheit geboten hätte, nachzufragen, wenn ei-

ne Antwort nicht hinreichend detailliert war.

*Urteil des Schweizerischen Bundesgerichts, 17. März 2011 (4A\_483/2010)*

### Kommentar

Mit diesen Urteilen wurde rund um die Konsultationsfrist und die notwendigen «zweckdienlichen» Auskünfte Klarheit geschaffen. Die Klärung ist erfreulich, da jeder Arbeitgeber daran interessiert ist, ein Massenentlassungsverfahren korrekt durchzuführen.

Die Konsultationsfrist beginnt in jedem Fall mit Erteilung der Mindestinformationen zu laufen. Dies ist positiv zu werten, da sonst die Konsultation beliebig hinausgezögert werden kann. Die Dauer der Konsultationsfrist richtet sich nach dem konkreten Einzelfall und ist auch in komplexen Fällen nicht länger als 30 Tage. Eine längere Konsultationsfrist ist mit massiven Betriebs- und Lohnkosten – in diesem Fall sind es Mehrkosten in mehrstelliger Millionenhöhe – verbunden. Auch dass die Konsultationsfrist nur mit sachlicher Begründung verlängert wird, liegt im Interesse des Arbeitgebers.

Betreffend die zu erteilenden Informationen gilt der Grundsatz: Je kleiner die Wahrscheinlichkeit, dass die angeforderte Information den Betrieb retten kann, desto geringer sind die Anforderungen an die zu erteilenden Auskünfte. Der Arbeitnehmende muss die Notwendigkeit der von ihm angeforderten Informationen nachweisen.

Dem Arbeitgeber wurde berechtigterweise ein Interesse zugesprochen, bestimmte Informationen nicht preisgeben zu müssen. Dieses Urteil ist für Firmen bedeutend, damit nicht mit endlosen, unbegründeten Fragenkatalogen unnötiger Aufwand betrieben und die Konsultationsfrist verlängert werden kann. Dass die Auskünfte auch in mündlicher Form erfolgen können, ist eine erleichternde Klärung.

Die beiden Urteile zum Thema Massenentlassung sind bearbeitet und kommentiert durch lic. iur. Carla Schuler, Arbeitgeberverband Schweizerischer Papier-Industrieller (ASPI). Weitere Informationen dazu auf: [www.zpk.ch](http://www.zpk.ch)