

NEOVIUS AKTUELL

ARBEITSRECHT

NEU EINGEFÜHRTE SOZIALPLANPFLICHT BEI MASSENENTLASSUNGSVERFAHREN

von lic.iur. Anina Kuoni, Advokatin (anina.kuoni@neovius.ch)

MASSENENTLASSUNGSVERFAHREN

Kommt ein Arbeitgeber zufolge wirtschaftlicher Schwierigkeiten in die Situation, gleichzeitig mehrere Arbeitnehmer entlassen zu müssen, hat er daran zu denken, dass allenfalls die Bestimmungen über die Massenentlassung anwendbar sind. Der Arbeitgeber hat deshalb frühzeitig, d.h. sobald er es für möglich hält, mehrere Arbeitsverhältnisse gleichzeitig kündigen zu müssen, die gesetzlich genannten Voraussetzungen zur Massenentlassung zu prüfen. Eine Massenentlassung liegt vor, wenn die Kündigungen durch den Arbeitgeber erfolgen, sie auf wirtschaftlichen Gründen beruhen, im selben Betrieb innerhalb von 30 Tagen ausgesprochen werden und die gesetzliche Mindestzahl der gekündigten Arbeitnehmer erreicht ist. Für detaillierte Ausführungen zu den einzelnen genannten Voraussetzungen sei auf den angefügten Newsletter vom März 2012 verwiesen.

Liegt eine Massenentlassung vor, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ein bestimmtes formelles Verfahren einzuhalten. Insbesondere hat er den zuständigen Behörden das Massenentlassungsverfahren zu melden sowie seine Arbeitnehmer zu konsultieren. Die Arbeitnehmer bzw. deren Vertretung haben in diesem Verfahren das Recht, Vorschläge zur Vermeidung der Kündigungen vorzubringen, mit denen sich der Arbeitgeber auseinandersetzen hat.

GESETZESREVISION

Per 1. Januar 2014 sind im Zusammenhang mit der Sanierungsrechtsrevision auch einige Änderungen im Arbeitsrecht in Kraft getreten. Die hiervor genannten Bestimmungen betreffend die Voraussetzungen einer Massenentlassung bleiben abgesehen von einigen Ergänzungen unverändert in Kraft (vgl. Markierungen im beigefügten Gesetzestext). **Neu** ist jedoch die Pflicht des Arbeitgebers, bei der Durchführung eines Massenentlassungsverfahrens, welches eine gewisse Grössenordnung aufweist, einen **Sozialplan** aufzustellen.

SOZIALPLANPFLICHT BEI MASSENENTLASSUNGEN

SOZIALPLAN

Was unter dem Begriff Sozialplan zu verstehen ist, wird in den neuen gesetzlichen Regelungen sehr offen definiert. Als Sozialplan gilt „eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern, mittels dieser Kündigungen vermieden werden sollen bzw. deren Anzahl beschränkt und die Folgen gemindert“. Diese Umschreibung knüpft damit direkt an die Bestimmungen des geltenden Rechts betreffend das Vorschlagsrecht der Arbeitnehmer im Massenentlassungsverfahren an.

Inhaltlich werden kaum Vorschriften und Grenzen bezeichnet; der Sozialplan kann demnach grundsätzlich frei vereinbart werden. Beispielsweise können Umschulungsmassnahmen, Stellenvermittlungen, vorzeitige Pensionierungen, kürzere Kündigungsfristen für die Arbeitnehmer (Förderung freiwilliger Abgänge),

längere Kündigungsfristen für den Arbeitgeber oder Abfindungen vereinbart werden.

Der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern abgeschlossene Sozialplan muss für ersteren jedoch unbedingt durchführ- und tragbar sein; dies ist gesetzlich vorgeschrieben. Der Sozialplan muss damit die Fortführung des Betriebes gewährleisten.

GRÖSSENORDNUNG

Die Sozialplanpflicht betrifft Arbeitgeber, die üblicherweise *mindestens 250 Arbeitnehmer* beschäftigen und in einem Zeitraum von *30 Tagen mindestens 30 Arbeitnehmer* die Kündigung aussprechen.

WIRTSCHAFTLICHE GRÜNDE

Weitere Voraussetzung ist die „wirtschaftliche Begründetheit“ der ausgesprochenen Kündigungen. Diese dürfen mithin nicht aus Gründen erfolgen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen (namentlich wegen schlechten Verhaltens, ungenügender Arbeitsleistung der gekündigten Person usw.).

VERHANDLUNGSPARTNER

Primäre Verhandlungspartner sind die am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Arbeitnehmerverbände, vorausgesetzt natürlich, der Arbeitgeber ist Partei des entsprechenden Gesamtarbeitsvertrages. Ist dies nicht der Fall, hat er mit der Arbeitnehmervertretung zu verhandeln. Eine solche wird in Betrieben der hier relevanten Grösse oftmals existieren. Zu beachten gilt dabei, dass die Arbeitnehmervertretung aus mindestens drei Personen bestehen muss.

Schliesslich sind die Arbeitnehmer direkte Verhandlungspartner des Arbeitgebers, wenn weder Sozialpartner noch eine Arbeitnehmervertretung vorhanden sind. Sämtlichen Partnern des Arbeitgebers steht das Recht zu, für die Verhandlungen sachverständige Personen beizuziehen. Diese sind gegenüber Betriebsfremden zur Verschwiegenheit verpflichtet.

SCHIEDSGERICHT

Können sich Arbeitgeber und Belegschaft bzw. Sozialpartner oder Arbeitnehmervertretung nicht über einen Sozialplan einigen, haben sie ein Schiedsgericht zu bestellen. Dieses erlässt dann anstelle der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern einen verbindlichen Sozialplan.

AUSNAHME

Die Bestimmungen über den zwingenden Erlass eines Sozialplanes sind nicht anwendbar, wenn im Rahmen eines Nachlass- oder Konkursverfahrens eine Massenentlassung durchgeführt wird.

Die einschlägigen Vorschriften lauten wie folgt (Neuerungen durch *Markierung* hervorgehoben):

Art. 333b OR

Wird der Betrieb oder der Betriebsteil während einer Nachlassstundung im Rahmen eines Konkurses oder eines Nachlassvertrages mit Vermögensabtretung übertragen, so geht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten auf den Erwerber über, wenn dies mit dem Erwerber so vereinbart wurde und der Arbeitnehmer den Übergang nicht ablehnt. Im Übrigen gelten die Art. 333, ausgenommen dessen Abs. 3, und Art. 333a sinngemäss.

Art. 335d

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 betroffen werden:

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

Art. 335e

- ¹ Die Bestimmungen über die Massenentlassung gelten auch für befristete Arbeitsverhältnisse, wenn diese vor Ablauf der vereinbarten Dauer enden.
- ² Sie gelten nicht für Betriebseinstellungen infolge gerichtlicher Entscheidungen sowie bei Massenentlassungen im Konkurs oder bei einem Nachlassvertrag mit Vermögensabtretung.

Art. 335f

- ¹ Beabsichtigt der Arbeitgeber, eine Massenentlassung vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer zu konsultieren.
- ² Er gibt ihnen zumindest die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können.
- ³ Er muss der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern alle zweckdienlichen Auskünfte erteilen und ihnen auf jeden Fall schriftlich mitteilen:
 - a. die Gründe der Massenentlassung;
 - b. die Zahl der Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll;
 - c. die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer;
 - d. den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.
- ⁴ Er stellt dem kantonalen Arbeitsamt eine Kopie der Mitteilung nach Absatz 3 zu.

Art. 335g

- ¹ Der Arbeitgeber hat dem kantonalen Arbeitsamt jede beabsichtigte Massenentlassung schriftlich anzuzeigen und der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern eine Kopie dieser Anzeige zuzustellen.
- ² Die Anzeige muss die Ergebnisse der Konsultation der Arbeitnehmervertretung (Art. 335f) und alle zweckdienlichen Angaben über die beabsichtigte Massenentlassung enthalten.
- ³ Das kantonale Arbeitsamt sucht nach Lösungen für die Probleme, welche die beabsichtigte Massenentlassung aufwirft. Die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer können ihm ihre Bemerkungen einreichen.

- ⁴ Ist das Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Massenentlassung gekündigt worden, so endet es 30 Tage nach der Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung an das kantonale Arbeitsamt, ausser wenn die Kündigung nach den vertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen auf einen späteren Termin wirksam wird.

Art. 335h (neu)+

- ¹ Der Sozialplan ist eine Vereinbarung, in welcher der Arbeitgeber und die Arbeitnehmer die Massnahmen festlegen, mit denen Kündigungen vermieden, deren Zahl beschränkt sowie deren Folgen gemildert werden.
- ² Er darf den Fortbestand des Betriebs nicht gefährden.

Art. 335i (neu)+

- ¹ Der Arbeitgeber muss mit den Arbeitnehmern Verhandlungen mit dem Ziel führen, einen Sozialplan aufzustellen, wenn er:
 - a. üblicherweise mindestens 250 Arbeitnehmer beschäftigt; und
 - b. beabsichtigt, innert 30 Tagen mindestens 30 Arbeitnehmern aus Gründen zu kündigen, die in keinem Zusammenhang mit ihrer Person stehen.
- ² Zeitlich verteilte Kündigungen, die auf dem gleichen betrieblichen Entscheid beruhen, werden zusammengezählt.
- ³ Der Arbeitgeber verhandelt:
 - a. mit den am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Arbeitnehmerverbänden, wenn er Partei dieses Gesamtarbeitsvertrags ist;
 - b. mit der Arbeitnehmervertretung; oder
 - c. direkt mit den Arbeitnehmern, wenn es keine Arbeitnehmervertretung gibt.

- ⁴ Die Arbeitnehmerverbände, die Arbeitnehmervertretung oder die Arbeitnehmer können zu den Verhandlungen Sachverständige heranziehen. Diese sind gegenüber betriebsfremden Personen zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Art. 335j (neu)+

- ¹ Können sich die Parteien nicht auf einen Sozialplan einigen, so muss ein Schiedsgericht bestellt werden.
- ² Das Schiedsgericht stellt einen Sozialplan durch verbindlichen Schiedsspruch auf.

Art. 335k (neu)*

Die Bestimmungen über den Sozialplan (Art. 335h–335j) gelten nicht bei Massentlassungen, die während eines Konkurs- oder Nachlassverfahrens erfolgen, das mit einem Nachlassvertrag abgeschlossen wird.

+diese Vorschriften werden in Art. 362 Abs. 1 OR als relativ zwingend aufgeführt, d.h. es darf von ihnen zuungunsten des Arbeitnehmers nicht abgewichen werden.

*diese Vorschrift wird in Art. 361 Abs. 1 OR als absolut zwingend aufgeführt, d.h. es darf von ihr weder zuungunsten des Arbeitgebers noch des Arbeitnehmers abgewichen werden.