

MASSENENTLASSUNG

Massenentlassungen finden in wirtschaftlich und emotional angespannten Situationen statt. Dennoch lohnt es sich, eine Massenentlassung sorgfältig und gesetzestreu durchzuführen, da andernfalls Missbräuchlichkeit der Kündigungen und damit verbundene Strafzahlungen drohen.

Bedingungen

Die Entlassung von mehreren Personen muss zwei Bedingungen erfüllen, damit sie als Massenentlassung im Sinne des Obligationenrechts (Art. 335d OR) qualifiziert werden kann: Auf qualitativer Seite kann festgehalten werden, dass nur Kündigungen relevant sind, die der Arbeitgeber innert 30 Tagen in einem Betrieb aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen. Quantitativ müssen folgende Schwellenwerte erfüllt sein:

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

Das Massenentlassungsverfahren ist vorbehaltlich einer anderslautenden GAV-Bestimmung nicht anwendbar in Unternehmen, die in der Regel weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigen. Diese Firmen haben aber im Kt. Freiburg unabhängig der Anzahl in der Regel beschäftigter Arbeitnehmer die Pflicht, jegliche Entlassung, die mindestens 6 Personen betrifft, dem kantonalen Arbeitsamt zu melden.

Konsultationsverfahren und Meldepflichten

Sobald der Arbeitgeber konkret beabsichtigt, eine Massenentlassung vorzunehmen, muss er die Arbeitnehmer bzw. ihre Vertretung, falls vorhanden, schriftlich über die Gründe, die Anzahl der betroffenen und die Anzahl der in der Regel im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer sowie den Zeitraum, in welchem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen, informieren. Dem kantonalen Arbeitsamt ist eine Kopie der Mitteilung zustellen.

Die Information der Arbeitnehmer stellt den Beginn des Konsultationsverfahrens dar. Während der Konsultation können die Arbeitnehmer bzw. ihre Vertretung Vorschläge zur Verhinderung der Massenentlassung oder zur Milderung deren Folgen machen. Die Verfahrensdauer ist nicht gesetzlich definiert und kann je nach Komplexität des Falls zwischen einigen Tagen und wenigen Wochen betragen.

Der Arbeitgeber hat die Vorschläge der Arbeitnehmerschaft zu prüfen. Der definitive Entscheid kann erst nachher gefällt werden; das Konsultationsverfahren darf nicht zu einer Alibiübung verkommen. Die Ergebnisse müssen dem kantonalen Arbeitsamt schriftlich angezeigt werden, mit Kopie an die Arbeitnehmer bzw. ihre Vertretung.



Kündigungen und Sanktion

Nach Anzeige an das kantonale Arbeitsamt dürfen die nicht vermeidbaren Kündigungen ausgesprochen werden. Die Arbeitsverhältnisse enden nach Ablauf der vertraglichen oder gesetzlichen Kündigungsfrist, frühestens aber 30 Tage nach erfolgter Anzeige ans Arbeitsamt. Werden Kündigungen ausgesprochen, ohne dass zuvor ein gesetzeskonformes Konsultationsverfahren durchgeführt worden ist, sind diese Kündigungen missbräuchlich und der Arbeitgeber kann verpflichtet werden, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu zahlen, die bis zu zwei Monatslöhnen betragen kann.

Zusammenfassung

Massenentlassungen sind sorgfältig vorzubereiten und zu kommunizieren. Insbesondere darf nicht der Anschein entstehen, dass der Arbeitgeber den definitiven Entscheid der Massenentlassung schon vor dem Konsultationsverfahren getroffen hat. Zudem empfiehlt es sich, relativ früh mit dem Arbeitsamt Kontakt aufzunehmen, damit dieses den Arbeitgeber bei der Suche nach Lösungen für die durch die Massenentlassung aufgeworfenen Probleme optimal unterstützen kann.

Februar 2015

