

4. Winterthurer Tagung zum Arbeitsrecht

Massenentlassung: Mitwirkungs- und Sozialplanpflicht



Building Competence. Crossing Borders.

2014: Diese Firmen streichen Stellen

Jobabbau Die Konjunkturprognosen für 2014 stimmen optimistisch. Dennoch senken auch dieses Jahr Firmen die Kosten - unter anderem durch den Abbau von Jobs. Wo wie viele Mitarbeitende gehen müssen.

30.12.2014



[Startseite](#) · [Immo](#) · [Auto](#) · [Job](#) · [Weiterbildung](#)

BZ BERNER ZEITUNG

[REGION](#) [SCHWEIZ](#) [AUSLAND](#) [WIRTSCHAFT](#) [BÖRSE](#)

[Unternehmen](#) [Konjunktur](#) [Geld](#) [Karriere](#) [Vorbörsen-Bericht](#) [We](#)

[Newsletter](#)

[E-Mail-Adresse](#)

Bei Provet droht Massenentlassung

Von Philippe Müller. Aktualisiert am 20.03.2015 [4 Kommentare](#)

Weil die Veterinärhandelsfirma Provet aus Lyssach einen der wichtigsten Partner verliert, muss sie Ende Jahr vermutlich Jobs abbauen. Die Rede ist von bis zu 27 Vollzeitstellen.



SWISS
IT Reseller

Suchbegriff eingeben

[Home](#)

[Heftarchiv](#)

[Bilder-Galerien](#)

[Neugründungen & Konkurse](#)

[Veranstaltu](#)

Rubriken

[NEWS](#)

[IT-SZENE](#)

[IT-MARKT](#)

[IT-PORTRAIT](#)

[SWICO-NEWS](#)

[FOKUS](#)

[CE-MARKT](#)

[SERVICE](#)

IBM dementiert Massenentlassung

von Angelica Filippi +

[Gefällt mir](#) 0

[Tweet](#) 1

[g+1](#) 0

27. Januar 2015 - Gerüchte besagten, das IBM die Entlassung von 112'000 Angestellten plane. Das Unternehmen hat die Berichte inzwischen aber für falsch erklärt. Es soll lediglich ein Bruchteil der berichteten Stellen gestrichen werden.



(Quelle: IBM)

Nachdem vor kurzem Gerüchte aufkamen, wonach IBM gut 112'000 Angestellte entlassen wolle - was rund 26 Prozent der Belegschaft entspräche - hat das Unternehmen diese Gerüchte

I. Massenentlassung

1. Voraussetzungen
2. Mitwirkung/Konsultation

II. Sozialplan

1. Verbreitung, Rechtsnatur und Inhalt
2. Die neue Sozialplanpflicht, Voraussetzungen
3. Einigungszwang und Zwangs-Schiedsgerichtsbarkeit

III. Schlussfolgerungen

IV. Anhang

I. Massenentlassung

1. Voraussetzungen

Übersicht gesetzliche Regelung

	Begriff	Geltungsbereich	Konsultationspflicht	Verfahren
OR-Art.	335d	335e	335f	335g-k

Ausgangslage:

- Kündigungsfreiheit, Fehlen von Vorschriften über das Kündigungsverfahren
- OR 335d -335k: Einführung von Verfahrensvorschriften bei Massentlassungen, Regelung der Rechtsfolgen

I. Massenentlassung

1. Voraussetzungen

Eine Massenentlassung liegt vor, wenn

eine **Kündigung**

- 1.... durch einen **Arbeitgeber** ausgesprochen wird...
- 2.... die nicht in der Person des Arbeitnehmers steht und
- 3..... in einer bestimmten, je nach Betriebsgrösse unterschiedlichen **Mindestzahl**... (Ziffer 1-3)
- 4.....innert eines **Zeitraumes von 30 Tagen** ausgesprochen wird.



(Art. 335d OR)

Betriebsgrösse	Anzahl Kündigungen
> 20 – 99 Arbeitnehmende	10
100 - 299 Arbeitnehmende	mindestens 10% der Arbeitnehmenden
300 Arbeitnehmende und mehr	mindestens 30 Kündigungen

I. Massenentlassungen

1. Voraussetzungen

- Art. 335e Abs. 2 OR
 - Bestimmungen über die Massenentlassung gelten nicht bei:
 - Betriebseinstellung infolge gerichtlicher Entscheide
 - Im Konkurs*
 - Nachlassvertrag mit Vermögensabtretung*
- *zur Klärung dieser Begriffe siehe Kurzübersicht unter IV. im Anhang



I. Massenentlassung

2. Mitwirkung/Konsultation

Art. 335f¹

3. Konsultation der Arbeitnehmervertretung

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.

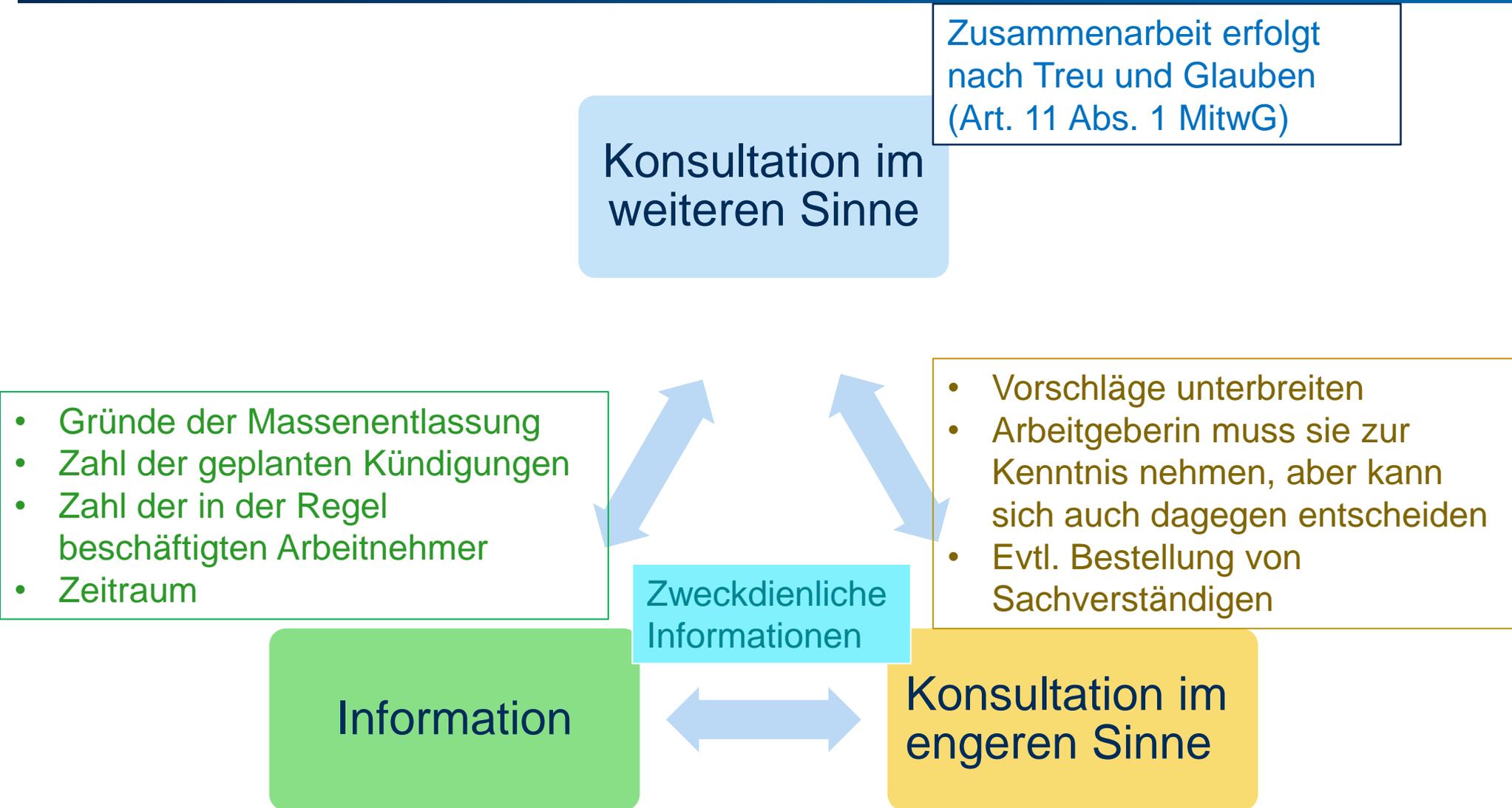
⁴ Er stellt dem kantonalen Arbeitsamt eine Kopie der Mitteilung nach Absatz 3 zu.

¹ Eingefügt durch Ziff. I des BG vom 17. Dez. 1993, in Kraft seit 1. Mai 1994 (AS 1994 804; BBl 1993 I 805).



1. Massenentlassung

2. Mitwirkung/Konsultation



I. Massenentlassung

2. Mitwirkung/Konsultation



– Adressat:

- Arbeitnehmervertretung (Wahl, Arbeitsweise, etc. MitwG)
- Nur wenn keine Arbeitnehmervertretung besteht, die Belegschaft selbst (Art. 335f OR, Art. 10 MitwG, Art. 10 i.V.m. Art. 4 MitwG)

– Form:

- **Informationen: zwingend schriftlich**
- **Zweckdienliche Informationen: auch erst auf Anfrage der ANV hin, auch mündlich möglich**
- **Konsultation im engeren Sinne:**
Auch mündlich, dadurch Austausch unmittelbar möglich, Protokoll zu Beweis Zwecken empfohlen

- Art. 335f Abs. 3 , 2. Teil OR
- Gründe der Massenentlassung
- Zahl der geplanten Kündigungen
- Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer
- Zeitraum

Art. 335f Abs. 3 , 2. Teil OR

Art. 335f Abs. 2 OR

I. Massenentlassung

2. Mitwirkung/Konsultation

Zeitpunkt



Konsultation gilt erst als eingeleitet, wenn schriftliche Informationen i.S.v. Art. 335f Abs. 3, 2. Teil OR, abgegeben wurden.

- Unabhängig davon, ob Belegschaft/ANV bereits vorinformiert wurden, Gerüchte dazu
- Einleitung der Konsultation zwingend *vor definitivem Beschluss der Geschäftsleitung*
- In Konzernverhältnissen, ist die formelle Arbeitgeberin zur Konsultation verpflichtet
- Unterlassen der Information/Konsultation durch die Konzernmutter wird AG angerechnet
- Wenn AG von Konzernmutter nur Teilinformationen erhält, hat sie mindestens diese weiterzuleiten

I. Massenentlassung

2. Mitwirkung/Konsultation

Frist



- AG darf Frist ansetzen; Dauer nicht im Gesetz (kontrovers): 10-14 Arbeitstage
- BGE hat auch schon kürzere Fristen akzeptiert, in sehr einfachen Fällen und wenn zeitliche Dringlichkeit gegen; kurze Frist aber nicht zulässig, wenn Dringlichkeit durch Zuwarten der Arbeitgeberin herbeigeführt wurde
- Wenn keine Frist angesetzt: AG muss nachfragen, ob Vorschläge vorhanden

1. Massenentlassung

2. Mitwirkung/Konsultation

BZ BERNER ZEITUNG

REGION

SCHWEIZ

AUSLAND

WIRTSCHAFT

Bern & Region

Kanton Bern

Seeland & Jura

Thun & C

Die Fabrik wird Stück für Stück verschwinden

Von Markus Zahno. Aktualisiert am 22.08.2014 [2 Kommentare](#)



Am Freitag haben in der ehemaligen Kartonfabrik die Abbrucharbeiten begonnen. Bis Ende November ist von drei grossen Hallen und dem Tanklager nichts mehr zu sehen.



Veränderte Verhältnisse:

Stückelung der Kündigungen?

Ansetzung eines neuen Konsultationsverfahrens?

I. Massenentlassung

2. Mitwirkung/Konsultation



– Konsequenzen bei Unterlassung oder mangelhafter Konsultation:

- Missbräuchliche Kündigung (Art. 336 Abs. 2 lit. c OR)
- Entschädigung von maximal 2 Monatslöhnen
- Kein Bestandesschutz (Kündigung bleibt gültig)

– Konsequenzen der Unterlassung der Mitteilung ans Arbeitsamt:

- Kündigungsfrist beginnt nicht zu laufen
- Ansprüche aus Arbeitsvertrag gelten weiter

I. Massenentlassung

1. Voraussetzungen
2. Mitwirkung/Konsultation

II. Sozialplan

1. Verbreitung, Rechtsnatur und Inhalt
2. Die neue Sozialplanpflicht, Voraussetzungen
3. Einigungszwang und Zwangs-Schiedsgerichtsbarkeit

III. Schlussfolgerungen

IV. Anhang

II. Sozialplan

1. Verbreitung, Rechtsnatur und Inhalt

- Art. 335f Abs. 2 OR: Vorschläge, wie Entlassungen verhindert werden können
- Art. 335f Abs. 2 OR: Vorschläge, wie Folgen der Entlassungen gemildert werden können
- Milderung der Folgen durch Sozialplan
- Grundsätzlich freiwillig
- Für gewisse Fälle Pflicht in Art. 335i OR enthalten
- Pflicht in GAV enthalten: z.B. LMV Bauhauptgewerbe

Art.28 Sozialplan

1 Der Betrieb ist gehalten, rechtzeitig einen schriftlichen Sozialplan auszuarbeiten, der die sozialen und wirtschaftlichen Härten der Entlassenen mildern soll.

2 Die Verhandlungen über den Sozialplan sind mit den betroffenen Arbeitnehmenden zu führen. Die Vertragsparteien des LMV können auf Verlangen sowohl des Betriebes als auch der Arbeitnehmenden beigezogen werden.

II. Sozialplan

1. Verbreitung, Rechtsnatur und Inhalt

Rechtsnatur

- Vereinbarung zwischen AG und einer Mehrzahl der AN
- Bei Betriebsübergängen und Massenentlassungen
- Verschiedene Erscheinungsformen:
 - Vereinbarung zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberin: Besondere Art des GAVs, normative Wirkung
 - Vereinbarung zwischen Arbeitnehmervertretung und Arbeitgeberin: Mischform?, Bilateraler Vertrag mit normativer Wirkung?
 - Betriebsordnung für spezielle Fälle, Art. 38 Abs. 2 ArG
 - Vereinbarung zwischen Belegschaft und Arbeitgeberin: Bestandteil des Arbeitsvertrags, wenn Arbeitnehmer zustimmt
 - Einseitig durch Arbeitgeber Erlassener Sozialplan: Bestandteil des Arbeitsvertrags, wenn Arbeitnehmer zustimmt



II. Sozialplan

1. Verbreitung, Rechtsnatur und Inhalt

Inhalt

- Inhalt nicht vorgegeben
- Alles was dem Zweck des Sozialplans dient
- Unterstützung bei interner Umplatzierung
- Unterstützung bei Umschulungen
- Unterstützung im Bewerbungsverfahren
- Abgangsentschädigungen
- Sonstige Abfindungen zur Deckung persönlicher Bedürfnisse
- Gewährung von Darlehen
- Verlängerte Kündigungsfristen
- Verzicht auf KonkurrenzklauseIn
- Frühpensionierungen



II. Sozialplan

2. Die neue Sozialplanpflicht, Voraussetzungen

Art. 335h¹

5. Sozialplan

a. Begriff und Grundsätze

¹Der 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.

²Er darf den Fortbestand des Betriebs nicht gefährden.



II. Sozialplan

2. Die neue Sozialplanpflicht, Voraussetzungen

Voraussetzungen für Sozialplanpflicht nach Gesetz

- Arbeitgeberinnen mit mehr als 250 Arbeitnehmern
- Kündigung von mehr als 30 Arbeitnehmern
- Kündigungen innerhalb von 30 Tagen
- Gestückelte Kündigungen, die auf gleichem betrieblichem Entscheid beruhen, werden zusammengezählt (Anhaltspunkte für Problematik bei ME?)
- 1/3 der Arbeitnehmer von der neuen Bestimmung betroffen, aber 99.6% der Unternehmen nicht erfasst*.



- *Botschaft Sanierungsrecht, S. 6497 (Botschaft zur Änderung des Bundesgesetzes über Schuldbetreibung und Konkurs (Sanierungsrecht), BBI 2010, 6455.

II. Sozialplan

2. Die neue Sozialplanpflicht, Voraussetzungen



Art. 335i¹

b. Verhandlungspflicht

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.

II. Sozialplan

2. Die neue Sozialplanpflicht, Voraussetzungen



- Sozialplan soll Fortführung des Betriebs nicht gefährden
- Deshalb keine Sozialplanpflicht (Art. 335k OR) bei Massentlassungen während eines Konkurs- oder Nachlassverfahrens, das mit einem Nachlassvertrag abgeschlossen wird.

Art. 333b OR (Betriebsübergang):
Wird ein Betrieb im Rahmen einer Nachlassstundung, im Konkurs oder eines Nachlassvertrags mit Vermögensabtretung übertragen, besteht kein Zwang zur Übernahme der Arbeitsverhältnisse.

II. Sozialplan

2. Die neue Sozialplanpflicht, Voraussetzungen

Verhandlungspartner (Art. 335i Abs. 3 OR)

Wenn die Arbeitgeberin Partei eines GAV*s ist:

- Sozialplan mit den Gewerkschaften aushandeln.
- Teilweise enthalten GAVs bereits Sozialpläne



Pro memoria:
Der Rest der
Konsultation bei
Massenentlassung
läuft über die ANV

Wenn die Arbeitgeberin keinen GAV abgeschlossen hat:

- Verhandlung mit interner Arbeitnehmervertretung

*GAV: Gesamtarbeitsvertrag

II. Sozialplan

2. Die neue Sozialplanpflicht, Voraussetzungen



Art. 335i¹

b. Verhandlungspflicht

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.

II. Sozialplan

3. Einigungszwang und Zwangs-Schiedsgerichtsbarkeit

Einigungszwang



- Die Parteien müssen über den Inhalt des Sozialplans verhandeln
- Verhandlungen nah Treu und Glauben und ernsthafte Zielverfolgung
- Sie sind gesetzlich verpflichtet, eine Lösung zu finden.
- Die Parteien müssen sich über den Inhalt des Sozialplans einigen.
- Oft bestehen in Betrieben vorgeschaltete interne Schlichtungsstellen.
- Besteht bereits ein Sozialplan (z.B. im GAV): Keine Verhandlungspflicht mehr
- Deckt sich der bestehende Sozialplan nicht mehr mit den aktuellen Verhältnissen: Nachverhandlungspflicht

II. Sozialplan

3. Einigungszwang und Zwangs-Schiedsgerichtsbarkeit

Zwangs-Schiedsgerichtsbarkeit



- Wenn keine Einigung zu Stande kommt, ist ein Schiedsgericht anzurufen.
- Schiedsgerichte sind nicht staatliche Gerichte, die durch die Parteien bestimmt werden.
- GAVs sehen für bestimmte Streitigkeiten oft Schiedsverfahren und -gericht vor (z.B. Art. 14.4. i.V.m. Art. 14.2. GAV MEM).
- Trotzdem bleibt in Bezug auf „das Wer?, Wann? und auf Wessen Kosten?“ Vieles offen*.
- Interessant: sehr ähnliche Konsequenz in Art. 11 Abs. 3ter BVG zum Anschluss, Auflösung des Anschlusses und Wiederanschluss an die Vorsorgeeinrichtung

*Wildhaber Isabelle, Die neue Sozialplanpflicht – für die Praxis ein Buch mit sieben Siegeln, AJP 3/2015, S. 1, S. 9ff.

I. Massenentlassung

1. Voraussetzungen
2. Mitwirkung/Konsultation

II. Sozialplan

1. Verbreitung, Rechtsnatur und Inhalt
2. Die neue Sozialplanpflicht, Voraussetzungen
3. Einigungszwang und Zwangs-Schiedsgerichtsbarkeit

III. Schlussfolgerungen

IV. Anhang

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



I. Massenentlassung

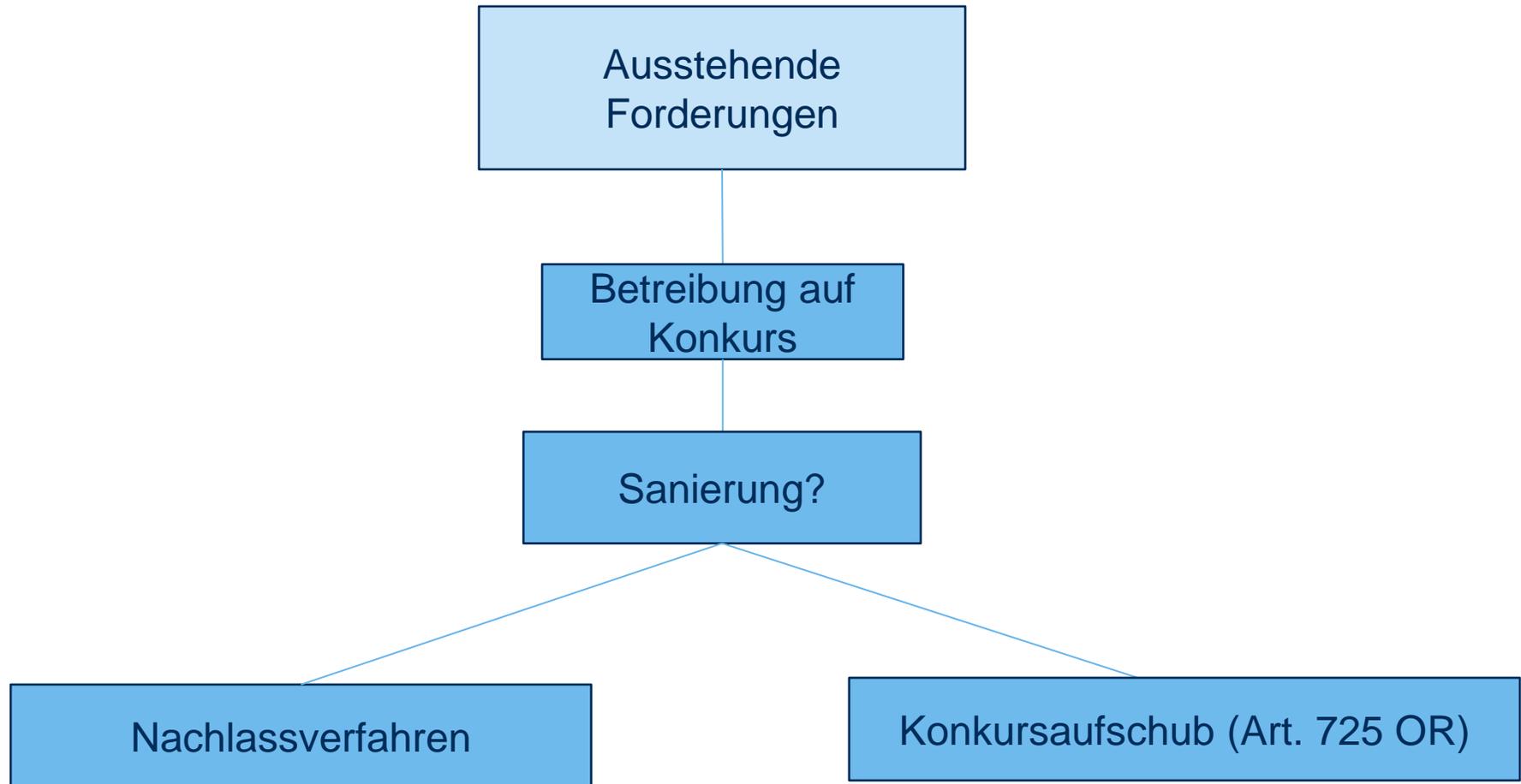
1. Voraussetzungen
2. Mitwirkung/Konsultation

II. Sozialplan

1. Verbreitung, Rechtsnatur und Inhalt
2. Die neue Sozialplanpflicht, Voraussetzungen
3. Einigungszwang und Zwangs-Schiedsgerichtsbarkeit

III. Schlussfolgerungen

IV. Anhang



Neues Sanierungsrecht

1. Einteilung der Begriffe aus dem Sanierungsrecht (Kurzüberblick)

Art. 293 ff. rev.SchKG

Nachlassverfahren

- Beginnt immer mit provisorischer Nachlassstundung (max. 4 Monate)
- Massnahmen zur Erhaltung des Vermögens
- Prüfung Sanierungsfähigkeit

Keine Aussicht auf Sanierung: Konkurs (Art. 293a Abs. 3 SchKG)

Bestellung eines provisorischen Sachwalters (Art. 293b Abs. 1 SchKG) (ausnahmsweise Verzicht Art. 293b Abs. 2 SchKG)

Aussicht auf Sanierung oder Nachlassvertrag: Definitive Stundung (Art. 294 SchKG) für weitere 4-6 Mt., verlängerbar

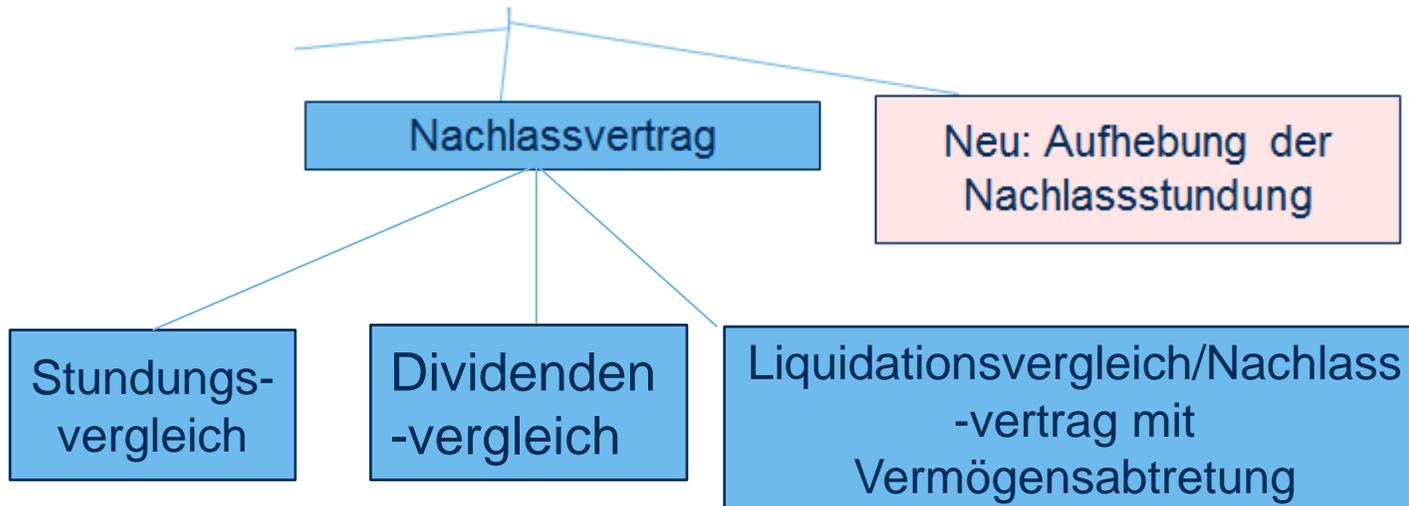
Nachlassvertrag

Neu: Aufhebung der Nachlassstundung

Neues Sanierungsrecht

1. Einteilung der Begriffe aus dem Sanierungsrecht (Kurzüberblick)

Art. 314 rev.SchKG/ Art. 296a rev.SchKG (Art. 317 SchKG (bleibt gleich))



Neues Sanierungsrecht

Allgemeine Bestimmungen

Art. 211a SchKG

- Ansprüche aus Dauerschuldverhältnissen können als Konkursforderung ab Konkurseröffnung *höchstens* bis zum nächsten möglichen Kündigungstermin ... geltend gemacht werden.
- Die Gegenpartei muss sich diesbezüglich jedoch allfällige Vorteile anrechnen lassen.
- Tritt die Masse in das Vertragsverhältnis ein, gelten die Forderungen des Arbeitnehmers nach wie vor als Masseschuld

Art. 297a SchKG

Jederzeitige Kündigung von Dauerschuldverhältnissen unter Entschädigung auf beliebigen Zeitpunkt, sofern andernfalls Sanierungszweck vereitelt. *Vorbehalten bleiben die besonderen Bestimmungen über die Auflösung von Arbeitsverträgen.*

- Motionen RK-S (12.3403) und RK-N (12.3654)
- Diverse Interpellationen
- Prüfen, ob Sanierungsrecht besser ins OR als ins SchKG aufgenommen werden soll
- Unternehmenssanierung vor Einleitung eines formellen öffentlichen Nachlassverfahren erleichtern (Gesellschaft kommt so nicht in den Ruch des Konkurses)
- Sanierung für Private (Restschuldbefreiung)
- Antwort BuRa: Ist offen gegenüber einem entsprechenden Gesetzgebungsauftrag

– *Aus Referat: Rüetschi David, BFJ, Übersicht über die Revision des Sanierungsrechts, 5. Tagung zur Sanierung und Insolvenz von Unternehmen – Das neue Schweizer Sanierungsrecht, 4. Dezember 2013

- Blesi Alfred/ Pietruszak Thomas, Sozialplanpflicht bei Massenentlassungen: Verhandlungspflicht trotz bestehendem Sozialplan?, in: Bäni/Obrist (Hrsg.), Festschrift zur Emeritierung von Jean-Fritz Stöckli, Zürich/St. Gallen 2014, 47 ff.
- Ianni Sara, Die Stellung des Arbeitnehmers in der Insolvenz des Arbeitgebers nach der Revision des Sanierungsrechts, Basel 2014.
- Kasper Sabina, Information Governance im Arbeitsverhältnis, Bern 2008.
- Meyer Lienhard, Die Massenentlassung, Basel 1999.
- Müller Roland A., Die Arbeitnehmervertretung, Bern 1999.
- Rehbinder Manfred/Jean-Fritz Stöckli, Der Arbeitsvertrag, Art. 331-355 und Art. 361-362 OR Schweizerisches Zivilgesetzbuch, Das Obligationenrecht, 2. A., Bern 2014, Art. 335d-335k OR.
- Jean-Fritz Stöckli, Sozialplanpflicht mit Zwangsschiedsgerichtsbarkeit, ArbR-Mitteilung des Instituts für Schweizerisches Arbeitsrecht, S. 99ff.
- Streiff Ullin/von Kaenel Adrian/Rudolph, Roger, Der Arbeitsvertrag, 7. A., Zürich 2012.
- Wildhaber Isabelle, Die neue Sozialplanpflicht - für die Praxis ein Buch mit sieben Siegeln, AJP 3/2015.
- Wildhaber Isabelle, Das Arbeitsrecht bei Umstrukturierungen, Zürich 2011.