



Massenentlassung: Keine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung bei Weiterführung der Arbeitsverhältnisse (2009)

In der Schweiz sind Massenentlassungen zulässig, ohne dass es dafür einer Rechtfertigung durch wirtschaftliche oder betriebliche Gründe bedürfte. Der kündigende Arbeitgeber hat jedoch die Verfahrensvorschriften der Art. 335d ff OR zu berücksichtigen. Unter anderem ist vorgeschrieben, dass die Arbeitnehmer bzw. ihre Vertretung vor der definitiven Beschlussfassung über die Kündigungen konsultiert werden müssen. Unterlässt der Arbeitgeber diese Konsultation, so ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses missbräuchlich und die Entlassenen haben Anspruch auf eine Entschädigung von maximal zwei Monatslöhnen.

Trotz fehlender Konsultation ist hingegen keine Entschädigung geschuldet, wenn die Kündigungen nach einer Massenentlassung zurückgenommen und die Arbeitsverhältnisse weitergeführt werden. Dies hat das Bundesgericht jüngst entschieden und dabei festgehalten, dass die Vorschriften über das vom Arbeitgeber einzuhaltende Verfahren bei Massenentlassungen in erster Linie darauf abzielen, die gefährdeten Arbeitsplätze weitestmöglich zu erhalten. Die Parteien sollen miteinander ins Gespräch kommen und das Arbeitsverhältnis nach Möglichkeit weiterführen. Wird dieses Ziel erreicht, erlischt die Pflicht zur Bezahlung einer Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung, denn diese Entschädigungszahlung ist sekundär. Dabei ist es unwesentlich, ob die Rücknahme der Kündigung das Ergebnis von Verhandlungen ist oder ob andere Gründe wie beispielsweise eine Betriebsübernahme vorliegen.

Bei anstehender Massenentlassung empfiehlt es sich, die einzelnen Massnahmen und deren Kommunikation im Voraus in einem Phasenplan vorzubereiten.

