

# Arbeitsrechtliche Themen für die Kommunikation bei Massenentlassungen

Martin L. Müller

Farner Grips & Chips, 27 Mai 2019 (Zürich)

# Agenda

---

1. Restrukturierungen haben «Synergieeffekte»
2. Massenentlassung
  - a. Rechtliche Rahmenbedingungen
  - b. Ablauf
3. Aus der Praxis
4. Rechtlich relevante Punkte für Kommunikation

# Restrukturierung: «Synergieeffekte»

---

In einer Mitteilung der [...AAA...] heisst es:

«Zur Nutzung von Synergieeffekten in allen Bereichen der Wertschöpfungskette werden [...AAA...] und [...BBB...] ihre Aktivitäten im Bereich [...] am Standort [...] konzentrieren. Es werden bei [...BBB...] [xyz] Stellen abgebaut. »

# Rechtliche Rahmenbedingungen

# Rechtliche Rahmenbedingungen

---

## Massenentlassung:

- (i) Betriebe mit 20 – 100 Mitarbeitenden: Kündigung von mindestens 10 Mitarbeitenden innert 30 Tagen
- (ii) Betriebe mit 100 – 300 Mitarbeitende: Kündigung von 10% der Belegschaft und
- (iii) Betriebe mit mehr als 300 Mitarbeitenden: mind. 30 Kündigungen

➡ Massenentlassungsverfahren

## Sozialplan:

Betriebe mit üblicherweise 250 Mitarbeitenden: Mindestens 30 Kündigungen innert 30 Tagen

➡ Pflicht, Sozialplan auszuhandeln

# Verfahren

# Massenentlassungsverfahren

---

## **Konsultation:**

- (i) Mitarbeiter sollen die Chance haben, « *Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden kann*»
- (ii) Volle Transparenz: Mitarbeitende müssen auf vollständiger Informationsbasis die Vorschläge machen können.
- (iii) Konsultationsfrist: den Verhältnissen angemessen, i.d.R. 2 – 4 Wochen.
- (iv) NB: Entscheid über Massnahme erst nach abgeschlossenem Konsultationsverfahren.

## **Information an kantonales Arbeitsamt**



# Praxis



# Beobachtungen in der Praxis

---

1. Das rechtliche Verfahren ist nicht zu überbewerten: Der Arbeitgeber muss dieses zwar durchlaufen, behält aber volle Handlungshoheit.
2. Faustregel: Massenentlassungsverfahren verlängert die Restrukturierung um 1 Monat.
3. Wenn Sozialplanpflicht: Verfahren sehr viel komplexer und es muss mit erheblichen Problemen gerechnet werden (aggressiv sich einbringende Gewerkschaften)



# Kommunikation

## **Inhalt der Konsultation (OR 335f)**

- Gründe für die beabsichtigte Massenentlassung
- Zahl der Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll\*
- Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmern
- Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden.

\* Aus rechtlicher Sicht: worst case scenario kommunizieren, d.h. maximale Anzahl der möglichen Kündigungen!

# keine Vorwegnahme des Entscheids

---

## Offener Ausgang des Konsultationsverfahrens:

1. Entscheid über Massnahme erst nach abgeschlossenem Konsultationsverfahren. Arbeitgeber darf nicht Eindruck erwecken, dass Entscheid bereits gefallen ist.
2. Diese Ergebnisoffenheit muss auch in der Kommunikation abgebildet sein:  
«*beabsichtigte Massenentlassung*», «*mögliche Entlassungen*», «*contemplated restructuring*», «*might result in ...*»; «*subject to completion of applicable mass dismissal procedure*»  
und zwar konsequent, in allen Dokumenten.
3. Ansonsten: Missbräuchliche Kündigung, ev. vorsorgliche Massnahmen

# Besten Dank

---



## **Martin L. Müller**

Dr. iur., LL.M., Rechtsanwalt  
Fachanwalt SAV Arbeitsrecht

Partner, Head Employment,  
Executive Compensation &  
Pensions

---

**Löwenstrasse 1**  
**8001 Zürich**  
**+41 44 217 92 60**  
**[martin.mueller@pestalozzilaw.com](mailto:martin.mueller@pestalozzilaw.com)**