

Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen – was sind Ihre Rechte?

Grundsätzlich gilt im schweizerischen Arbeitsrecht das Prinzip der Kündigungsfreiheit. Je nach Fallkonstellation können die Arbeitnehmenden bei Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen kraft Gesetzes oder in Anwendung eines GAV oder dessen individueller Weitergeltung Abgangsentschädigungen oder freiwillige Sozialleistungen inkl. Sozialplanpflicht geltend machen. Ausnahmsweise sind Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen aber auch nichtig, missbräuchlich oder temporär unwirksam.

Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen sind beispielsweise nichtig, wenn sie während einer laufenden Sperrfrist (Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Militärdienst etc.) ausgesprochen werden (Art. 336c OR) oder wenn sie einen befristeten Arbeitsvertrag betreffen (Art. 334 OR).

Sodann können Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen missbräuchlich sein (Art. 336 OR). Dies wäre etwa dann zu prüfen, wenn eine Arbeitgeberin einen Mitarbeiter zuvor durch Zusicherungen zu entsprechenden Dispositionen veranlasst und ihm anschliessend dennoch kündigt, wenn eine kurz zuvor angestellte Mitarbeiterin während der Probezeit aus wirtschaftlichen Gründen entlassen wird, wenn eine Arbeitgeberin vermittels Änderungskündigung unbillige Lohn- und Arbeitsbedingungen durchzusetzen sucht oder wenn der gewählte Arbeitnehmervertreter ohne begründeten Anlass entlassen wird (vgl. BGE 4C.234/2001, E. 3; BGE 133 III 512 ff.).

Ein Arbeitnehmer, der die Missbräuchlichkeit einer Kündigung geltend machen will, ist gehalten, bis zum Ablauf der Kündigungsfrist schriftlich gegen die Kündigung bei der Arbeitgeberin Einspruch zu erheben (Art. 336a f. OR). Die Sanktion einer missbräuchlichen Kündigung ist deren Rücknahme durch die Arbeitgeberin oder eine individuell bemessene Entschädigung in der Höhe von maximal 6 Monatslöhnen sowie allenfalls Schadenersatz (Art. 336a Abs. 2 OR).

Im Falle von Massenentlassungen im Sinne von Art. 335d OR sind Kündigungen zusätzlich missbräuchlich, wenn die Arbeitgeberin die gesetzlich vorgeschriebene Konsultation der gewählten Arbeitnehmervertretung oder bei deren Fehlen der Arbeitnehmerschaft unterlässt. Die Arbeitgeberin muss also die Arbeitnehmenden frühzeitig und schriftlich über eine eventuell ins Auge gefasste Massenentlassung orientieren (Gründe, Anzahl Entlassungen, Anzahl der Beschäftigten im Betrieb, Zeitraum der Kündigungen, weitere zweckdienliche Informationen) und ihnen gleichzeitig die Möglichkeit bieten, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Anzahl beschränkt (z.B. Kurzarbeit, freiwillige Pensenreduktionen etc.) sowie deren Folgen gemildert werden können (vorzeitige

Pensionierungen, Sozialplan). Konsultiert die Arbeitgeberin die Arbeitnehmerschaft erst, nachdem die Massentlassung bereits beschlossene Sache ist, so sind die ausgesprochenen Kündigungen missbräuchlich (vgl. BGE 130 III 102 ff.; BGE 134 III 67 ff.). Auch hier ist die Sanktion nach entsprechendem Einspruch die Rücknahme der Kündigung oder eine individuell bemessene Entschädigung in der Höhe von maximal 2 Monatslöhnen (Art. 336a Abs. 3 OR).

Ob im konkreten Fall die gesetzlichen Vorschriften über die Massentlassung zu beachten sind, hängt von der Anzahl der im Betrieb ausgesprochenen Kündigungen sowie der Anzahl der im Betrieb üblicherweise beschäftigten Mitarbeitenden ab: In Betrieben mit 20 –100 Beschäftigten liegt eine Massentlassung im Sinne von Art. 335d OR dann vor, wenn innerhalb von 30 Kalendertagen mindestens 10 Mitarbeitende entlassen werden. In Betrieben mit 100 – 299 Beschäftigten müssen mindestens 10 % der Arbeitnehmenden und bei grösseren Betrieben mindestens 30 Beschäftigte entlassen werden.

Dabei sind Änderungskündigungen, einseitig angeordnete vorzeitige Pensionierungen, Änderungskündigungen bei Mitarbeitenden in arbeitnehmerähnlicher Stellung (regelmässige Freie) ebenfalls mitzuzählen. Der einzelne Betrieb muss nicht notwendigerweise über juristische, administrative, finanzielle und technologische Autonomie verfügen; es genügt, dass es sich um einen am Wirtschaftsleben teilnehmenden Betriebsteil einer Unternehmung handelt. Impressum ist daher der Auffassung, dass im konkreten Einzelfall anhand der Organisationsstruktur stets zu prüfen ist, ob die Redaktionsmitarbeitenden eines Medienunternehmens oder einer grossen Tageszeitung als Betrieb im Sinne von Art. 335d OR zu qualifizieren sind. Ein Indiz, aber kein hinreichender Beweis für das Bestehen oder Fehlen eines Betriebs, ist das Bestehen einer eigenen, gewählten Arbeitnehmervertretung im betreffenden Bereich.

Liegt eine Massenkündigung im Sinne von Art. 335d ff. OR vor, so ist die Arbeitgeberin überdies gehalten, die Massenkündigungen wie auch das Ergebnis des Konsultationsverfahrens dem kantonalen Arbeitsamt schriftlich anzuzeigen, wobei das gekündigte Arbeitsverhältnis frühestens 30 Tage nach der gesetzlich vorgeschriebenen Anzeige ans Arbeitsamt endet (Art. 335g). Unterlässt die Arbeitgeberin die vorgeschriebene Anzeige, so gelten die gekündigten Arbeitsverträge weiter, d.h. die Kündigungen sind trotz Ablaufs der Kündigungsfrist vorübergehend unwirksam. Die Mitarbeitenden sind jedoch gehalten, der Arbeitgeberin ihre Arbeit vorsorglich anzubieten und den Schaden durch Stellensuchbemühungen zu mindern (BGE 132 III 406 ff.).

Ist auf das betreffende Arbeitsverhältnis ein GAV anwendbar oder gilt der GAV trotz dessen Ablaufs individuell weiter, beispielsweise weil nach dem Auslaufen des GAV keine individuelle Änderungskündigung erfolgte, so bestehen allenfalls bei wirtschaftlichen Entlassungen über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus weitergehende Konsultationsansprüche und Ansprüche auf Aushandlung eines Sozialplans zwischen den Sozialpartnern oder zumindest Ansprüche auf freiwillige Sozialleistungen, etwa Abgangsentschädigungen (siehe zum Ganzen: Frank Vischer, Kündigung und kollektives Arbeitsrecht, in: Geiser/Münch, Stellenwechsel und Entlassung, Basel 1997, S. 123 ff.; siehe betreffend freiwilligen Abgangsentschädigungen auch die Minimalstandards des Verbands Schweizer Presse).

Richtet eine Arbeitgeberin bei Entlassungen Sozialleistungen aus, so ist sie überdies gestützt auf Art. 328 OR zur Gleichbehandlung der Arbeitnehmenden verpflichtet.

Schliesslich sieht das Arbeitsrecht in Art. 339b ff. OR bei über 50-jährigen Arbeitnehmenden mit mehr als 20 Dienstjahren zwingend eine Abgangsentschädigung vor. Seit dem Inkrafttreten der obligatorischen beruflichen Vorsorge übersteigen aber die in der Freizügigkeitsleistung der beruflichen Vorsorge enthaltenen Arbeitgeberbeiträge regelmässig die geschuldete Abgangsentschädigung, weshalb diese meist entfällt (Art. 339d OR).

Die Rechtslage bei Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen ist somit sehr komplex, zumal aus juristischer Sicht zahlreiche Fragen umstritten sind.