

ALPHA

DER KADERMARKT DER SCHWEIZ

AUFLAGE 374 658 / TEL. 044 248 40 41 / STELLEN@TAGES-ANZEIGER.CH / WEITERE KADERSTELLEN: WWW.ALPHA.CH

ARBEITSRECHT IN DER UNTERNEHMUNG – TEIL 51

Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen

Wie müssen Arbeitgeber bei Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen vorgehen? Inwieweit können Mitarbeitende auf solche Unternehmensentscheidungen Einfluss nehmen und wann besteht eine Sozialplanpflicht?

Von Rechtsanwalt lic. iur. Thomas M. Meyer (*)

Wie in jüngster Zeit den Medien zu entnehmen war, sieht sich eine Vielzahl von Unternehmen derzeit veranlasst, aus wirtschaftlichen Gründen Personal abzubauen. Dies insbesondere als Folge der Frankenstärke und der damit verbundenen Stellenverlagerungen ins Ausland.

Anzahl Kündigungen relevant

Grundsätzlich sind Arbeitgeber berechtigt, aus wirtschaftlichen Gründen Kündigungen auszusprechen. Dabei gilt es jedoch zu beachten, dass bei einer Vielzahl solcher Kündigungen das gesetzliche Massenentlassungsverfahren einzuhalten ist.

Letzteres bezweckt einerseits den Schutz der Mitarbeitenden, damit sich diese in den Entscheidungsprozess einbringen können. Andererseits soll mit diesem Verfahren sichergestellt werden, dass das kantonale Arbeitsamt rechtzeitig vor Aussprechen solcher Kündigungen darüber in Kenntnis gesetzt wird. Die Regelungen zur Massenentlassung finden sich in den Artikeln 335d ff. OR. Ob eine Massenentlassung im Sinne des Gesetzes vorliegt, hängt dabei in erster Linie von der Anzahl Kündigungen im Verhältnis zur Betriebsgrösse ab. In Betrieben, die in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigen, liegt eine Massenentlassung vor, wenn mindestens 10 Arbeitnehmern gekündigt wird. Bei Betrieben mit 100 bis 300 Mitarbeitern handelt es sich um eine Massenentlassung, wenn mindestens 10% der Belegschaft davon erfasst sind, und schliesslich liegt die entscheidende Zahl bei Betrieben mit mehr als 300 Mitarbeitern bei mindestens 30 Kündigungen. Eine Massenentlassung

setzt weiter voraus, dass die betreffende Anzahl von Kündigungen innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen vom Arbeitgeber ausgesprochen wird und zudem aus Gründen erfolgt, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen. Sieht sich beispielsweise ein Betrieb mit 220 Angestellten veranlasst, innerhalb von 30 Tagen 25 Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen auszusprechen, gelangen die strengen Massenentlassungsvorschriften zur Anwendung.



Thomas M. Meyer: «Der Zeitfaktor für das gesetzliche Konsultationsrecht wird immer wieder unterschätzt.»

Genügend Zeit einplanen

In meiner anwaltlichen Beratungstätigkeit stelle ich immer wieder fest, dass Unternehmen dem im Rahmen des Massenentlassungsverfahrens gesetzlich vorgegebenen Konsultationsrecht nicht genügend Rechnung tragen und insbesondere den entsprechenden Zeitfaktor unterschätzen. Dabei ist von Bedeutung, dass der Arbeitgeber bereits bei einer beabsichtigten Massenentlassung verpflichtet ist, die Arbeitnehmervertretung oder, falls keine solche besteht, die Arbeitnehmer zu konsultieren. Damit soll den Mitarbeitenden die Möglichkeit eingeräumt werden, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können. Der Arbeitgeber ist dabei verpflichtet, alle zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und die in Art. 335f OR aufgeführten Punkte schriftlich zu kommunizieren. Wichtig ist, dass die Arbeitnehmerschaft im Rahmen des Konsultationsverfahrens auf den Entscheid des Arbeitgebers tatsächlich noch Einfluss nehmen kann. Dies ist beispielsweise nicht der Fall, wenn der Stellenabbau von der Geschäftsleitung bereits beschlossen wurde und die Mitarbeiterkon-

sultation nur noch pro forma durchgeführt wird. Seitens des Arbeitgebers ist im Weiteren darauf zu achten, dass der Arbeitnehmerschaft eine genügend lange Frist eingeräumt wird, um von ihrem Vorschlagsrecht Gebrauch zu machen. Im Weiteren besteht die Verpflichtung, eingehende Vorschläge der Arbeitnehmerschaft seriös zu prüfen und sich damit ernsthaft auseinanderzusetzen. Dementsprechend ist ein Arbeitgeber gut beraten, hierfür genügend Zeit einzuplanen. Stellt sich nämlich im Nachhinein heraus, dass das Konsultationsrecht

(Fortsetzung auf der letzten Seite)

DIE LETZTE SEITE



Mobbing, Stress und Betriebliche Gesundheitsförderung – die Rubrik von Klaus Schiller-Stutz. Folge 10:

Mobbing verursacht für Betroffene grosse gesundheitliche und soziale Schäden, in Milliardenhöhe auch für Betriebe durch Verschlechterung des Betriebsklimas, Abnahme der Arbeitsleistung und Fehlentscheidungen auf GL-Ebene.

Aktuelle Bildungsangebote

Alpha-Seminare

Tagesseminar vom 10. März 2016

Infolge grosser Nachfrage wird das Tagesseminar «Arbeitsrecht in der Unternehmung» am 10. März 2016 in Zürich ein zweites Mal durchgeführt. Behandelt werden aktuelle arbeitsrechtliche Themen, mit denen HR-Verantwortliche häufig konfrontiert sind. Infos/Anmeldung: Meyer & Wipf Rechtsanwälte, Zürich, Telefon: 043 344 99 33, www.arbeitsrechtsberatung.ch

(Fortsetzung Leitartikel)

verletzt wurde, erweist sich jede im Rahmen einer Massenentlassung ausgesprochene Kündigung als missbräuchlich, was eine Entschädigungszahlung von je bis zu zwei Monatslöhnen zur Folge haben kann.

Arbeitsamt informieren

Bei einer Massenentlassung muss unbedingt auch das kantonale Arbeitsamt korrekt einbezogen werden. Dabei ist auf die für Arbeitgeber heikle Regelung von Art. 335g Abs.4 OR hinzuweisen, wonach ein Arbeitsverhältnis, welches im Rahmen einer Massenentlassung gekündigt wurde, frühestens 30 Tage nach der Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung ans kantonale Arbeitsamt endet. Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung hat denn auch die vollständige Unterlassung der Anzeige ans kantonale Arbeitsamt zur Folge, dass das im Rahmen einer Massenentlassung an sich gekündigte Arbeitsverhältnis fort dauert.

Sozialplanpflicht

Im Zusammenhang mit Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen gilt es schliesslich darauf hinzuweisen, dass bei Arbeitgebern, die mindestens 250 Arbeitnehmer beschäftigen, neu seit 1. Januar 2014 eine gesetzliche Sozialplanpflicht besteht. Dies, soweit beabsichtigt ist, innert 30 Tagen mindestens 30 Kündigungen auszusprechen. Die entsprechenden Regelungen finden sich in den Artikeln 335h ff. OR.

(*) Rechtsanwalt Thomas M. Meyer ist Fachanwalt SAV Arbeitsrecht, Partner in der Zürcher Anwaltskanzlei Meyer & Wipf und Veranstalter der Seminarreihe «Arbeitsrecht in der Unternehmung» (www.meyer-wipf.ch; th.meyer@meyer-wipf.ch)

Welche Auswirkungen hat Mobbing?

Von Klaus Schiller-Stutz (*)



Kaum eine betroffene Person übersteht Mobbing/Bossing und die seelische Gewalt ohne schwerwiegende Folgen und Auswirkungen auf Gesundheit, soziale Beziehungen und berufliche Karriere. Sehr häufig werden die Folgen von Mobbing für Betriebe unterschätzt. Studien belegen, dass Betriebe oder Abteilungen, in denen sich Mobbing verbreitet, weniger produktiv sind und häufigere Personalwechsel zu verzeichnen haben. Wird bei Verdacht auf Mobbing oder bei erkanntem Mobbing (von welcher Seite auch immer) nicht Gegensteuer gegeben, entstehen gravierende Folgen für Betroffene, Beteiligte, Betriebe, die Gesellschaft und die ganze Volkswirtschaft.

Mögliche Folgen für die gemobbte Person

Betroffene Personen entwickeln eine breite Palette von Stresssymptomen. Auf der *psychischen Ebene* u.a.: Geiztheit, Selbstzweifel, Scham-/Schuld-/Ohnmachtsgefühle, Konzentrations-/Angst-/Schlafstörungen, Depressionen (Burn-out), Substanzmissbrauch, erhöhter Medikamentenkonsum, stark reduzierte Leistungsfähigkeit, kumulative traumatische Belastungsstörung, Persönlichkeitsveränderung, paranoide Gedankengänge, Selbst-/Fremdgefährdung (Suizidversuch/Amoklauf). Auf der *körperlichen Ebene* u.a.: Nacken-/Rücken-/Kopfschmerzen, Migräne, Magen-/Darm-Erkrankungen, Herz-/Kreislauf-Erkrankungen, Hautausschläge, Tinnitus. Auf der *sozialen Ebene* u.a.: Beziehungsprobleme im beruflichen/privaten Bereich, Vereinsamung.

Das Erstellen einer Diagnose bei einem Mobbing-Opfer erfordert den Einbezug der Krankheitsursache «Mobbing». Mobbing ist eine Abfolge von psychischen Traumata, worauf jeder Mensch eine psychische Reaktion zeigt, welche als «Reaktion auf eine schwere Belastung» zu einer gesundheitlichen Schädigung führt. Die Dynamik des Mobbing und die Dynamik der hieraus resultierenden Gesundheitsstörung ist die Ursache dafür, dass das Mobbingopfer erst dann ein relativ einheitliches Krankheitsbild aufweist,

wenn die Erkrankung nicht im Querschnitt, sondern im Längsschnitt betrachtet wird: das Mobbingssyndrom (Bärnmayr, 2012). Einige Betroffene scheiden durch Arbeitsunfähigkeit/Invalidisierung aus dem Erwerbsleben aus, wodurch sie ihren sozialen Status und ihre Tagesstruktur verlieren. Gemäss Hochrechnung betragen die Kosten für medizinische Behandlungen und Erwerbsverlust für eine betroffene Person ca. 34 000 Franken pro Jahr, was für alle Bossing-/Mobbingopfer der Schweiz insgesamt rund 6.5 Milliarden Franken bedeutet (Negri, 2005).

Mögliche Folgen für ein Unternehmen

Nebst den betroffenen Personen leiden auch nicht direkt beteiligte Angestellte unter den herrschenden Spannungen und dem schlechten Betriebsklima. Dies führt bei den Mobbingbetroffenen wie auch den anderen Personen zu verringerter Arbeitsleistung, Absenzen, Abnahme von Kreativität und Produktivität sowie zu einer erhöhten Personalfuktuation. Betriebe in der Schweiz werden infolge von Bossing/Mobbing gesamthaft mit Kosten von ca. 7.5 Milliarden Franken belastet (Negri, 2005).

Folgen für die Gesellschaft

Stress und Mobbing führen zu erhöhten Ausgaben bei den Sozialversicherungen (Kranken-, Taggeld-, Arbeitslosen-, Invalidenversicherung) und somit zu einer Erhöhung der Krankenkassenprämien. Im zwischenmenschlichen Umgang entsteht eine zunehmende Gleichgültigkeit und Entsolidarisierung. Durch die erlebten Ungerechtigkeiten geht bei den Betroffenen das Vertrauen in den Rechtsstaat verloren. Betriebliches Gesundheitsmanagement und Entschleunigung sind angesagt.

(*) Klaus Schiller-Stutz ist Psychologe/Psychotherapeut FSP mit Praxis in Hedingen (www.schiller-stutz.ch) und Zürich im ZiSMed (www.zismed.ch). Er ist Berater mit dem Tool *stressnostress.ch* und Mitglied im *BGMnetzwerk.ch*. Er hat langjährige Erfahrung in Beratungen bei Konflikt-/Mobbing-situationen von Einzelpersonen, Teams und Betrieben sowie als Einzel-, Paar- und Familientherapeut. Die nächste Folge dieser Kolumne zum Thema «Gesetzliche Rahmenbedingungen» erscheint am 5. Dezember 2015.

MAS Management im Sozial- und Gesundheitsbereich

Info-Veranstaltung: Lassen Sie sich von der Studienleitung über DIE Führungsweiterbildung informieren.

Datum: 26.11.2015

Dauer: 17.45 bis 19.15 Uhr

Ort: Werfstr. 1, Luzern

Infos: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit,
www.hslu.ch/m129,
Tel. 041 367 49 10



weiterbilden...
...weiterkommen



Planen Sie jetzt Ihre persönliche Weiterbildung!

QR-Code scannen und sofort weitere Details erfahren. Auf dem Smartphone erhalten Sie Zusatzangaben zu obigen Weiterbildungsangeboten sowie Kontaktinformationen und weiterführende Links.



Zudem finden Sie viele weitere Kurse, Seminare, Lehrgänge und Nachdiplomstudien.
m.seminare.ch/agenda

weiterbilden...
...weiterkommen!
www.seminare.ch

ALPHA
DER KADERMARKT DER SCHWEIZ