

## **Regierungsratsbeschluss**

vom 30. März 2010

Nr. 2010/597

KR.Nr. A 026/2010 (VWD)

### **Auftrag Philipp Hadorn (SP, Gerlafingen): Verfahren im Falle von Massenentlassungen (26.01.2010); Stellungnahme des Regierungsrates**

---

#### **1. Vorstosstext**

Der Regierungsrat prüft die Schaffung kantonaler Bestimmungen zum Verfahren bei Massenentlassungen nach OR 335 d ff. Dabei ist die Durchführung des Konsultationsverfahrens der Arbeitnehmervertretungen bei Entlassungen ab sechs Arbeitnehmenden mit einer Dauer von mindestens 30 Tagen vorzusehen. Zudem sind die sorgfältige Prüfung der Vorschläge der Arbeitnehmenden und eine seriöse Stellungnahme der Arbeitgeber durch den Kanton sicherzustellen.

#### **2. Begründung**

Die Praxis – auch aus anderen Kantonen – zeigt, dass bei der Notwendigkeit von Konsultationsverfahren und der Ansetzung einer zweckmässigen Dauer oft Auslegungstreitigkeiten zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretungen entstehen. Die im Obligationenrecht vorgesehenen Konsultationen dienen dazu, dass Kündigungen vermieden oder zumindest gemildert werden können. Streitigkeiten über die Verfahren hemmen in der Praxis die konstruktive Suche nach Lösungen und führen zu Rechtsunsicherheit. Zudem ist es nicht immer selbstverständlich, dass die Parteien auch sorgfältig die Konsultation durchführen und Vorschläge ernsthaft geprüft werden. Der Kanton (naheliegenderweise das AWA) sollte in einem solchen Verfahren einbezogen und die Qualität des Verfahrens überwachen und sicherstellen.

#### **3. Stellungnahme des Regierungsrates**

Einleitend halten wir fest, dass sich die Zahl von Massenentlassungen im Kanton Solothurn 2009, trotz des massiven wirtschaftlichen Wachstumseinbruches, in Grenzen gehalten hat. Dem Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) wurden insgesamt 17 Massenentlassungen im Sinne des Gesetzes gemeldet. Davon waren rund 750 Personen betroffen. Wir bedauern den Abbau jeder Stelle sehr, da eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses für alle Betroffenen eine Härte sowie eine unerfreuliche Lebenserfahrung bedeutet.

Das Vorgehen bei Massenentlassungen ist verbindlich in den Artikeln 335d ff des Obligationenrechts (OR, SR 220) festgehalten. Dabei werden auch die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmenden geregelt. Es handelt sich hierbei um eine bundesrechtliche Regelung. Den Kantonen steht keine eigene Legiferierungskompetenz zu.

Das AWA erläutert auf seiner Homepage ([www.awaso.ch](http://www.awaso.ch)) das Vorgehen bei Massenentlassungen und Betriebsschliessungen. Dort wird zu diesem Thema auch eine Informationsbroschüre publiziert. Darin erwartet das AWA, dass grundsätzlich eine Konsultationsfrist von 30 Tagen eingehalten wird. Damit sollen die Arbeitnehmenden genügend Zeit erhalten, Vorschläge einzureichen. Im Einzelfall ist die Dauer der Konsultationsfrist, aufgrund von Kriterien, wie Komplexität, Organisationsgrad der Arbeitnehmerschaft, Freistellung der Arbeitnehmerschaft für die Erarbeitung von Vorschlägen, Notwendigkeit des Beizuges von Experten zur Unterstützung der Arbeitnehmerschaft sowie Überraschungseffekt der Entlassungsabsicht anzupassen. In der bisher publizierten Rechtsprechung und Literatur wurde die Frage der angemessenen Dauer der Konsultationsfrist immer wieder thematisiert. Die Frage war auch schon Gegenstand eines politischen Vorstosses. Mittels parlamentarischer Initiative vom 19. Juni 2003 forderte Nationalrat Maillard eine gesetzliche Mindestfrist von 3 Wochen für die Anhörung von Arbeitnehmenden bei Massenentlassungen. Dieser Vorstoss wurde bereits in der vorberatenden Kommission für Rechtsfragen an ihrer Sitzung vom 12. Februar 2004 verworfen. Das Bundesgericht legt sich in seiner bisherigen Praxis auf keine genaue Frist fest. So hält es in BGE 123 III 176, E. 4c fest, dass eine Konsultationsfrist von 24 Stunden jedenfalls zu kurz, eine solche von mindestens 4 – 6 Wochen erheblich zu hoch gegriffen sei. Es liessen sich darüber, welche Konsultationsfrist im Einzelfall angemessen ist, keine allgemeinen Regeln aufstellen. Massgebend seien vielmehr die konkreten Umstände. Ins Gewicht falle einerseits die Komplexität der sich stellenden Fragen. Andererseits sei die Dringlichkeit der beabsichtigten Massenentlassung zu berücksichtigen. In einem anderen Fall (BGE 130 III 102, E.4.3) entscheidet es, dass bei einem mittelgrossen Unternehmen (weniger als 300 Angestellte) eine Frist von 5 Tagen, bei beabsichtigten 132 Entlassungen zu kurz sei. In der Lehre erachtet ein Grossteil eine Konsultationsfrist von 3 – 5 Tagen als angemessen. Es gibt aber auch Autoren, die eine längere Frist, sogar bis zu zwanzig Tage fordern. In einem Rechtsgutachten zur Dauer der Konsultationsfrist bei Massenentlassungen, zuhanden der Solothurner Handelskammer vom 28. Oktober 2009, hält Prof. Dr. Jürg Brühwiler fest, dass eine Konsultationsfrist von mindestens 30 Tagen als eindeutig zu hoch gegriffen erscheint. Er empfiehlt im Sinne einer groben Richtschnur eine Regelfrist mit einer Bandbreite von 8 – 10 Tagen, die aber im konkreten Einzelfall je nach den Umständen nach oben oder nach unten abweichen kann. Eine im Voraus fixierte generelle Mindestkonsultationsfrist ist nach der Meinung von Prof. Brühwiler nicht zu empfehlen.

Nach Art. 335g Abs. 3 OR sucht das kantonale Arbeitsamt nach Lösungen für die Probleme, welche eine beabsichtigte Massenentlassung aufwirft. Der genaue Umfang dieser Aufgabe ist im Gesetz nicht geregelt. Hingegen besteht eine gesetzliche Wirksamkeitssperre gegenüber Kündigungen, wenn der Arbeitgeber die Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung an das Arbeitsamt unterlässt. Das AWA Solothurn bietet im Rahmen von Massenentlassungsverfahren den Beteiligten eine breite Palette von Massnahmen an. Darunter fallen Rechtsauskünfte, die Information und Beratung, der von der Entlassung betroffenen Mitarbeitenden, die Ausrichtung von Insolvenzenschädigungen oder die Unterstützung bei betrieblichen Arbeitsmarktzentren sowie kollektiven Standortbestimmungs- und Weiterbildungskursen. Letztlich ist der Arbeitgeber aber frei, den Kündigungsentscheid zu fällen.

Wir halten fest, dass dem Kanton keine Kompetenz zusteht die Bestimmungen des Obligationenrechts, in Bezug auf das Vorgehen bei Massentlassungen (Art. 335d ff) zu verschärfen. Insofern wären die vom Kanton Solothurn getroffenen Regelungen rechtlich gar nicht durchsetzbar. Die Kompetenz zur Überprüfung der Rechtmässigkeit der Dauer der Konsultationsfrist obliegt einzig dem Richter im Gerichtsfall. Anders verhält es sich bei sozialpartnerschaftlichen Abmachungen. Im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen können zu Gunsten der Arbeitnehmenden Regelungen getroffen werden, die über das gesetzliche Minimum hinausgehen. Es steht somit den Sozialpartner zu, entsprechende

Vereinbarungen zum Vorgehen bei Massenentlassungen zu vereinbaren. Mittels einer Allgemeinverbindlicherklärung könnten sodann die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages auf die gesamte Branche ausgedehnt werden. Voraussetzungen bleiben aber der gegenseitige Wille der Sozialpartner, derartige Bestimmungen zu vereinbaren, sowie das Erreichen der notwendigen Quoren für die Allgemeinverbindlicherklärung.

#### **4. Antrag des Regierungsrates**

Nichterheblicherklärung.



Andreas Eng  
Staatsschreiber

#### **Vorberatende Kommission**

Umwelt-, Bau- und Wirtschaftskommission

#### **Verteiler**

Volkswirtschaftsdepartement (2)

Amt für Wirtschaft und Arbeit (3)

Aktuarin UMBAWIKO

Parlamentsdienste

Traktandenliste Kantonsrat