

BL_GERICHTE 410 17 94 vom 13. Juni 2017

BL Gerichte, 2017-06-13, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bl_gerichte_410_17_94

FR: BL_GERICHTE 410 17 94 du 13 juin 2017

IT: BL_GERICHTE 410 17 94 del 13 giugno 2017

Regeste

Arbeitsrecht

Erwägungen

E. 1

Der Präsident des Zivilkreisgerichts erwog unter anderem, der Zeuge Dr. H._____ habe anlässlich der zivilkreisgerichtlichen Hauptverhandlung bekundet, an der von der Beschwerdegegnerin einberufenen Versammlung der Arbeitnehmerschaft vom 12. August 2014 sei mitgeteilt worden, der Entscheid über die Massentlassung sei noch nicht gefällt worden und die Arbeitnehmer könnten Vorschläge einbringen. Sodann habe der Zeuge I._____ ausgeführt, anlässlich der Versammlung vom 12. August 2014 habe es den Anschein gemacht, als sei es fünf vor zwölf, aber es habe auch geheissen, man prüfe weiter. Er habe den Eindruck gehabt, dass man, „weiter schaue“. Vor diesem Hintergrund könne aus dem Schreiben der Beschwerdegegnerin vom 12. August 2014 an die Arbeitnehmerschaft nicht abgeleitet werden, die Beschwerdegegnerin habe bereits vor Abschluss des Konsultationsverfahrens den definitiven Entschluss zur Durchführung der Massentlassung getroffen. Auch seien keine irreversiblen Vorkehrungen getroffen worden, welche darauf hindeuteten, dass der Entscheid zur Massentlassung bereits gefällt worden sei. Der Beschwerdeführer vermöge demnach nicht nachzuweisen, dass die Beschwerdegegnerin den Beschluss zur Massentlassung schon vor Einleitung und Durchführung des Konsultationsverfahrens getroffen habe. Vielmehr ergebe sich, dass die Beschwerdegegnerin das Konsultationsverfahren rechtzeitig eingeleitet habe.

E. 1.1

Der Präsident des Zivilkreisgerichts erwog, es sei nicht ersichtlich, was Herr J._____ für die Aufklärung des vorliegenden Falls beitragen könne. Insbesondere sei für das Gericht nicht erkennbar, weshalb es von Relevanz sein soll, aus welchen Gründen Herr J._____ bei der Task Force mit seinen Vorschlägen nicht durchgedrungen sei, zumal Herr J._____ seine Vorschläge während der Konsultationsfrist hätte einbringen können. Der Beschwerdeführer begründe nicht, weshalb Herr J._____ als Zeuge einzuvernehmen sei. Demnach sei der Antrag auf Befragung von Herr J._____ unbegründet.

E. 1.2

Der Beschwerdeführer rügt, der Verzicht auf die Einvernahme von Herrn J._____ in antizipierter Beweiswürdigung sei willkürlich. Aus dem Protokoll zur Prüfung der Vorschläge der Arbeitnehmerschaft gehe nicht hervor, dass Herr J._____ im Konsultationsverfahren entsprechende Vorschläge gemacht habe, obwohl er solche gemäss den klaren Aussagen des Zeugen I._____ gemacht habe. Der Zeuge I._____ habe ausgesagt, der Betriebsleiter J._____ habe immer wieder Ideen und Vorschläge für konstruktive

Änderungen eingebracht. Die Vorschläge von Herr J._____ seien im Konsultationsverfahren indes nicht geprüft worden. Da es sich bei Herrn J._____ um den Betriebsleiter gehandelt habe, könne nicht in antizipierter Beweiswürdigung geschlossen werden, seine Vorschläge hätten sich nicht auf konkrete umsetzbare Projekte bezogen. Zur Prüfung der Rechtmässigkeit des Konsultationsverfahrens hätte sich seine Einvernahme aufgedrängt.

E. 2

Das Beschwerdeverfahren ist kostenlos (Art. 114 lit. c ZPO; BGer 4A_332/2015 vom 10. Februar 2016, E. 6). Für das Beschwerdeverfahren ist der unterliegende Beschwerdeführer entschädigungspflichtig (Art. 106 Abs. 1 ZPO). Im Beschwerdeverfahren reichte der Rechtsvertreter der Beschwerdegegnerin keine Honorarnote ein, weshalb die Parteientschädigung gemäss § 18 Abs. 1 TO von Amtes wegen nach Ermessen festzusetzen ist. In Anbetracht der Schwierigkeit und des Umfangs des Falls erscheint eine Entschädigung eines Arbeitsaufwands von 10 Stunden zu einem Stundenansatz von Fr. 280.-- sowie von Auslagen von Fr. 20.-- als angemessen. Ein Mehrwertsteuerzuschlag ist nicht zu gewähren, weil die Beschwerdegegnerin die Mehrwertsteuer auf dem Honorar ihres Rechtsvertreters als mehrwertsteuerpflichtiges Unternehmen als Vorsteuer zum Abzug bringen kann und deshalb durch die Mehrwertsteuer nicht belastet wird (KGer. BL 400 15 21 vom 5. Mai 2015 E. 7). Der Beschwerdeführer ist somit zu verpflichten, der Beschwerdegegnerin für das Beschwerdeverfahren eine Parteientschädigung von CHF 2'820.-- (inkl. Auslagen) zu bezahlen.

E. 2.1

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmern eine Frist zur Stellungnahme ansetzen. Bei der Bemessung der Frist hat er sich an den Grundsatz von Treu und Glauben zu halten. Die Arbeitnehmer müssen genügend Zeit erhalten, um die Informationen des Arbeitgebers (vgl. Art. 335f Abs. 3 OR) verarbeiten, konstruktive Vorschläge formulieren und sie dem Arbeitgeber zur Kenntnis bringen zu können. Allerdings haben sowohl die Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber ein Interesse an einer raschen Ausarbeitung der Vorschläge. Die Rechtsprechung hat die minimale Konsultationsfrist nicht konkret bestimmt, sondern festgehalten, dass sich keine allgemeinen Regeln über die im Einzelfall angemessene Konsultationsfrist aufstellen lassen. Massgebend sind vielmehr die konkreten Umstände. Ins Gewicht fällt einerseits die Komplexität der sich stellenden Fragen. Andererseits ist die Dringlichkeit der beabsichtigten Massenentlassung zu berücksichtigen (BGE 137 III 162 E. 2.1). Ist die Massenentlassung jedoch nur deshalb besonders dringlich geworden, weil der Arbeitgeber das Konsultationsverfahren zu spät eröffnet hat, so vermag die Dringlichkeit keine Verkürzung der Konsultationsfrist zu rechtfertigen (BGE 123 III 176 E. 4b). Für das Bundesgericht erweist sich eine Konsultationsfrist von 24 Stunden als offenkundig zu kurz und vier bis sechs Wochen als deutlich zu lange (BGE 130 III 102 E. 4.3). Einzelne Autoren haben genauere Grenzen für die Konsultationsfrist aufgestellt. Gemäss Aubert soll - von Sonderfällen abgesehen - die Dauer mindestens zehn Tage betragen (Aubert, Commentaire romand du CO, 2003, Art. 335f N 8). Wyler betrachtet für ein mittleres Unternehmen (mindestens 300 Angestellte) eine Konsultationsfrist von sieben bis zehn Tagen als angemessen (Wyler, Droit du travail, 2002, S. 357). Andere Autoren sind der Auffassung, dass eine Dauer von drei bis fünf Arbeitstagen ausreicht (Geiser, Massenentlassung, in Geiser/Münch, Stellenwechsel und Entlassung, 1997, S. 106; Meyer, Die Massenentlassung, 1999, S. 169; Müller, Die neuen Bestimmungen über

Massenentlassungen, Mitteilungen des Instituts für Schweizerisches Arbeitsrecht (ArbR), 1995, S. 128; BGE 130 III 102 E. 4.3).

E. 2.2

Den Arbeitnehmern wurde in dem von ihnen unstrittig am 13. August 2014 zugestellten Schreiben vom 12. August 2014 schriftlich die Angaben gemäss Art. 335f. Abs. 3 OR mitgeteilt. Mithin standen ihnen neun Tage zur Einreichung von Vorschlägen zur Vermeidung oder zur Reduktion der Anzahl der Kündigungen und zur Milderung von deren Folgen bei der Beschwerdegegnerin zur Verfügung. Aus dem Umstand, dass in der Konsultationsfrist auch das Wochenende vom 16./17. August 2014 eingeschlossen war, vermag der Beschwerdeführer nichts zu seinen Gunsten abzuleiten, da auch während des Wochenendes entsprechende Vorschläge ausgearbeitet werden konnten. Vorliegend stand die Schliessung einer einzigen Einheit, nämlich des Bereichs Masskanalisationsguss, in einem kleinen bis mittelgrossen Unternehmen zur Diskussion. Angesichts dessen und da keine besonderen Umstände erkennbar sind, welche die Angelegenheit als übermässig schwierig erscheinen lassen würden, war die gewährte Konsultationsfrist angemessen. Dies zeigt sich auch daran, dass von der Arbeitnehmerschaft verschiedene Vorschläge eingereicht wurden. Im Übrigen sei darauf hingewiesen, dass der Beschwerdeführer keinen Vorschlag einreichte und auch nicht konkret aufzeigt, dass er oder abgesehen von I. _____ ein anderer betroffener Arbeitnehmer überhaupt einen Vorschlag hätte unterbreiten wollen, welcher innert der gewährten Konsultationsfrist nicht eingereicht werden konnte. Von daher erscheint die Rüge, die Konsultationsfrist sei zu kurz ausgefallen, als unbegründet. Das Ersuchen von I. _____ um Verlängerung der Konsultationsfrist erweist sich, wie bereits dargelegt, als treuwidrig und vermag daher dem Beschwerdeführer nicht als Begründung dazu dienen, die Konsultationsfrist sei zu kurz bemessen gewesen. Nach alledem kann festgehalten werden, dass die von der Beschwerdegegnerin der Arbeitnehmerschaft gewährte Konsultationsfrist als angemessen erscheint. d. Einvernahme von Herrn J. _____ als Zeuge

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.