

GR_GERICHTE PKG 2006 3 vom 1. September 2005

GR Gerichte, 2005-09-01, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_PKG_2006_3

FR: GR_GERICHTE PKG 2006 3 du 1 septembre 2005

IT: GR_GERICHTE PKG 2006 3 del 1 settembre 2005

Regeste

Praxis Kantonsgericht |

Regeste: siehe PKG-Dokument \x3Cbr\x3E | java.util.HashMap/1797211028

Erwägungen

E. 3

umbruch_2006.qxp 12.10.2007 14:32 Uhr Seite 24 PKG 2006

E. 4

Die Beklagte geht davon aus, ihre Rechtsvorgängerin habe das Konsultationsverfahren im Sinne von Art. 335f Abs. 1–3 OR am 10. April 2002 eingeleitet, als nebst den Gewerkschaften, den Medien und weiteren Interessierten auch die Arbeitnehmer über die bevorstehende Schliessung des X. in T. unterrichtet worden seien. Sie behauptet selber nicht, dass eine derartige Orientierung der Belegschaft bereits früher stattgefunden habe. Das Bezirksgericht Prättigau/Davos gelangte im angefochtenen Urteil zum Schluss, dass die X. AG mit ihrem Tätigwerden vom 10. April 2002 rechtzeitig auf die drohende Massenentlassung hingewiesen habe. Ausserdem vertrat die Vorinstanz gestützt auf die Aussagen des Zeugen R., dem Vorsteher des Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit des Kantons Graubünden, die Meinung, dass die (mündliche) Unterrichtung der Arbeiter inhaltlich genügend gewesen sei, wobei sie es als vernachlässigbar ansah, dass ihnen nichts Schriftliches abgegeben wurde. Schliesslich hielt das Bezirksgericht Prättigau/Davos auch noch fest, dass die Frist von 14 Tagen zum Einbringen von Alternativvorschlägen zur Massenentlassung – umfassend den Zeitraum zwischen der Orientierung vom 10. April 2002 und dem Versand der Kündigungen vom 24. April 2002 – ausreichend lang bemessen worden sei. Bei Letzterem dürfte es sich mit Blick auf die in Lehre und Rechtsprechung vertretenen Meinungen (vgl. hierzu BGE 130 III 102 E. 4.3 S. 110 f. = Pra 2004 Nr. 143 S. 814) um eine zutreffende Einschätzung handeln. Abschliessend braucht dies freilich nicht untersucht zu werden, ist doch die X. AG jedenfalls in den beiden anderen Punkten ihrer Konsultationspflicht nicht in genügendem Mass nachgekommen. Wie die Beklagte selber einräumt (vgl. etwa S. 7 der schriftlichen Ausfertigung ihres vor der Zivilkammer des Kantonsgerichts gehaltenen Plädoyers) und wie auch von der Vorinstanz nicht in Frage gestellt wird (vgl. Seite 19 des angefochtenen Urteils), wurde die Belegschaft des X. anlässlich der Unterrichtung vom 10. April 2002 über die drohende Massenentlassung statt in schriftlicher Form lediglich mündlich mit den in Art. 335f Abs. 3 lit. a–d OR aufgelisteten Mindestinformationen bedient. In der Missachtung dieser klaren, nicht bloss eine Ordnungsvorschrift darstellenden gesetzlichen Weisung liegt eine erste Verletzung der Konsultationspflicht. Ausdrücklich zu verlangen, dass die wichtigsten Angaben zu der in Erwägung gezogenen Massenentlassung den mutmasslich Betroffenen schriftlich aus-

gehündigt wird, macht sehr wohl Sinn. Da nur eine verhältnismässig kurze Frist zur Verfügung steht, um allenfalls auf die Willensbildung der Arbeitge-berin noch Einfluss nehmen zu können, müssen die Arbeitnehmer von allem Anfang im Besitz der massgeblichen Unterlagen sein. Nur so sind sie in der Lage, umgehend sachverständigen Rat einzuholen. Es ist ihnen nicht zuzu-muten, sich für die Beschaffung der erforderlichen Informationen auf in den Massenmedien erscheinende Berichte oder auf Notizen abstützen zu müs-sen, die anlässlich der mündlichen Orientierung gemacht wurden, vor allem 24 3

umbruch_2006.qxp 12.10.2007 14:32 Uhr Seite 25 PKG 2006 dann nicht, wenn sich die Belegschaft wie hier überwiegend aus fremdspra-chigen Personen zusammensetzt. Indem die Arbeitgeberin dem im vorlie-genden Fall nicht Rechnung trug, wurde das Konsultationsverfahren nicht ordnungsgemäss durchgeführt (vgl. Streiff/von Kaenel, a. a. O., Art. 335 OR N. 4). – Darüber hinaus muss sich die Beklagte aber auch, wie gleich zu zei-gen sein wird, vorhalten lassen, dass am 10. April 2002, als die Arbeitnehmer, weitere Interessierte und die Öffentlichkeit über die wirtschaftlichen Schwierigkeiten beim X. unterrichtet wurden, der Schliessungsentscheid be-reits feststand, was nach dem Gesagten ebenfalls eine Verletzung der Kon-sultationspflicht darstellt (vgl. hierzu wiederum die oben zitierten Präjudi-zien BGE 130 III 102 E. 4.2 S. 109 f. = Pra 2004 Nr. 143 S. 813; BGE 123 III 176 E. 4.a S. 180 f.). In diesem Zusammenhang ist vorab einmal auf die bei den Akten liegenden Presseberichte zu verweisen, von denen auch die Beklagte nicht behauptet, dass sie das Geschehen vom 10. April 2002 verzerrt wieder-gäben. Danach liefen die Verlautbarungen der Y. Gruppe unmissverständ-lich darauf hinaus, dass die Produktion in T. noch bis zum 31. Juli 2002 laufen und dann eingestellt werden solle. 120 Personen verlören dadurch ihre Be-schäftigung. Soweit sie nicht frühpensioniert werden könnten, werde in Zu-sammenarbeit mit dem Kanton und einer privaten Firma alles unternom-men, um ihnen möglichst bald wieder einen Arbeitsplatz zu verschaffen. Mit dem stimmen auch die Angaben des Zeugen R. überein, der wie gesehen als Vorsteher des kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit an der Orientierung vom 10. April 2002 teilgenommen hatte und für den danach klar war, dass der Betrieb in T. geschlossen werde. Den gleichen Eindruck gewonnen hatte überdies der ebenfalls als Zeuge einvernommene Q., der Zentralsekretär der Gewerkschaft V. Gegenteiliges ergibt sich auch nicht aus den Zeugenaussagen von P., dem CEO der Y. Gruppe und Verwaltungsratspräsidenten der X. AG. Er wies darauf hin, dass ohne nachhaltigen Er-folg Millionen in den Betrieb investiert worden seien und dass man rein wirt-schaftlich gesehen bereits viel zu lange nach Rettungsmöglichkeiten gesucht habe. Im Vorfeld des 10. April 2002 sei es deshalb darum gegangen, die Schliessung des Werks so vorzubereiten, dass die daraus erwachsenden Kos-ten möglichst tief gehalten werden könnten und dass sich für die Beschäf-tigten möglichst nahtlos bei andern Arbeitgebern neue Stellen finden lies-sen. Daraus erhellt mit aller Deutlichkeit, dass niemand mehr an einen Wei-terbestand der Produktionsstätte T. glaubte. Nichts anderes gilt schliesslich für die Äusserungen des geschäftsführenden Direktors der X. AG, des Zeu-gen O. Für ihn war der Schliessungsentscheid ebenfalls definitiv, weil kein-erlei Aussicht bestand, dass sich der Betrieb je rentabel werde führen lassen. Wenn trotz des bisher Gesagten noch irgendwelche Zweifel bestehen soll-ten, ob am 10. April 2002 der Beschluss, die Produktion endgültig aufzuge-ben, tatsächlich bereits feststand, würden sie durch das Protokoll betreffend 25 3

umbruch_2006.qxp 12.10.2007 14:32 Uhr Seite 26 PKG 2006 die Sitzung des Verwaltungsrates der X. AG vom 9. April 2002 beseitigt. Darin findet sich nichts, was auf

eine auch nur geringe Hoffnung hingewiesen hätte, dass sich die Werkschliessung – gestützt auf Vorschläge der Belegschaft etwa – in letzter Stunde möglicherweise noch verhindern lasse. Insoweit können also die Schlussfolgerungen des Bezirksgerichts Prättigau/Davos gemäss angefochtenem Urteil, wonach das Konsultationsverfahren korrekt abgelaufen sei, nicht übernommen werden.

E. 5

Pflichtverletzungen der geschilderten Art lassen gemäss Art. 336 Abs. 2 lit. c OR die in der Folge im Rahmen einer Massenentlassung ergangenen Kündigungen als missbräuchlich erscheinen (vgl. BGE 123 III 176 E. 4 S. 180 und 182; Staehelin/Vischer, a. a. O., Art. 335f OR N. 5; Streiff/von Kaenel, a. a. O., Art. 335f OR N. 4), was dann seinerseits (lediglich) bewirkt, dass die betroffenen Arbeitnehmer von ihrer Arbeitgeberin gestützt auf Art. 336a Abs. 3 OR eine im Gesetz als Entschädigung bezeichnete Geldzahlung von höchstens zwei Monatslöhnen verlangen können; die Missbräuchlichkeit der Kündigung zieht also nicht etwa deren Nichtigkeit nach sich (vgl. Streiff/von Kaenel, a. a. O., Art. 336a OR N. 2; Rehbindler/Portmann, a. a. O., Art. 336a OR N. 1). – Gleich wie die bei ungerechtfertigter fristloser Entlassung eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin nach Art. 337c Abs. 3 OR geschuldete Geldleistung hat auch jene wegen missbräuchlicher Kündigung eines Arbeitsverhältnisses Straf- und Wiedergutmachungscharakter. Dies bedeutet, dass bei deren Bemessung innerhalb des gesetzlichen Rahmens sowohl den Umständen auf Seiten der Arbeitgeberin (der Schwere des von ihr verursachten Eingriffs in die Persönlichkeit der Betroffenen etwa) wie jenen auf Seiten der Arbeitnehmer (die sie treffenden wirtschaftlichen Auswirkungen der Kündigung beispielsweise) Rechnung zu tragen ist (vgl. BGE 123 III 391 E. 3.c S. 394; Rehbindler/Portmann, a. a. O., Art. 336a OR N. 1 ff.; Streiff/von Kaenel, a. a. O., Art. 336a OR N. 2 f.; Brunner/Bühler/Waerber/Bruchez, a. a. O., N. 2 f.). Den Organen der Rechtsvorgängerin der Beklagten musste bewusst sein, dass die Produktionsstätte T. angesichts ihrer Grösse und der Zahl der Beschäftigten für die Region N. von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung war und dass eine Massenentlassung nicht nur für die Arbeitnehmer und ihre Angehörigen, sondern auch für weitere Kreise einen empfindlichen Schlag bedeuten würde. Den Aussagen der Zeugen P. und O. kann überdies entnommen werden, dass die Y. Gruppe seit Jahren massive Verluste abdecken musste, die durch den Betrieb des X. laufend entstanden, und dass trotz interner und externer Abklärungen keine Lösungen gefunden wurden, welche eine nachhaltige Besserung versprochen hätten. Dann aber ist es stossend, dass mit der Einleitung des Konsultationsverfahrens so lange zugewartet wurde, bis der Schliessungsentscheid endgültig feststand und von Seiten der Arbeitnehmer nicht mehr ernstlich Anregungen zu erwarten waren, mit denen man

umbruch_2006.qxp 12.10.2007 14:32 Uhr Seite 27
PKG 2006 sich noch hätte auseinandersetzen müssen. Hinzu kommt eine gewisse Geringschätzung der Belegschaft gegenüber, die sich dadurch zeigte, dass anlässlich der Orientierungsversammlung vom 10. April 2002 nicht einmal die vom Gesetz vorgesehenen Mindestinformationen in der vorgeschriebenen Form zur Verfügung standen. Bringt man all dies in Verbindung mit dem Umstand, dass die Arbeitnehmer den Schock der Massenentlassung und die damit verbundene belastende Ungewissheit in Bezug auf ihre berufliche Zukunft erst einmal verarbeiten mussten, wäre es in hohem Masse unbillig, wenn die Beklagte gestützt auf Art. 336a Abs. 3 OR überhaupt keine finanziellen Leistungen oder nur symbolische Beträge und dies erst noch nur gegenüber einzelnen Betroffenen zu erbringen hätte. Die in der

genannten Bestimmung enthaltene Regelung darf nicht gänzlich ihres Strafcharakters beraubt werden. Da die unmittelbaren Auswirkungen der Kündigungen für alle Betroffenen ähnlich hart waren und da bei der späteren Bewältigung durch die Kombination verschiedener Massnahmen eine gewisse Angleichung zwischen besser und weniger gut vermittelbaren Arbeitnehmern erzielt wurde, drängt es sich ausserdem nicht auf, nebst der durch die unterschiedlich hohen Löhne entstehenden Differenzierung weitere Abstufungen vorzunehmen. Zu Gunsten der Arbeitgeberin ist auf der anderen Seite zu berücksichtigen, dass sie durch den Abschluss und die Umsetzung eines Sozialplanes, ihr enges Zusammenwirken mit dem Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit sowie durch den Beizug einer Stellenvermittlungsfirma auf eigene Kosten wesentlich dazu beigetragen hat, dass die langfristigen Folgen der Massenentlassung weniger schlimm waren, als ursprünglich befürchtet werden musste. Insgesamt betrachtet erscheint es bei dieser Sachlage angezeigt, jedem der verbliebenen Kläger gestützt auf Art. 336a Abs. 3 OR eine Geldzahlung in der Höhe eines Monatslohnes zuzugestehen, entsprechend je der Hälfte der von ihnen für zwei Monatslöhne eingeklagten und rechnerisch unbestritten gebliebenen Beträge. Hinzu kommt der gesetzliche Verzugszins von 5 %, zu entrichten ab dem 23. Dezember 2002, dem Tag der Anhängigmachung der verschiedenen Klagen. Dass die der Y. Gruppe angehörende Beklagte durch solche Zahlungen wirtschaftlich ausserordentlich hart getroffen werde, versuchte sie im Verfahren gar nicht erst darzutun. Von der Gleichbehandlung mit den übrigen Streitgenossen auszunehmen wäre der Kläger 50 (BG.), wenn ihm, wie von der Z. AG geltend gemacht wird, vorzuwerfen wäre, er habe es entgegen der Vorschrift des Art. 336b Abs. 1 OR unterlassen, bei der Arbeitgeberin vor Ablauf der Kündigungsfrist schriftlich gegen die Entlassung Einsprache zu erheben, weshalb er einen allfälligen Anspruch auf eine Geldzahlung nach Art. 336a Abs. 3 OR verwirkt habe. Damit vermag die Beklagte freilich nicht durchzudringen, findet sich doch unter KB 15 ein den genannten Anforderungen genügendes Protestschreiben. 27 3

umbruch_2006.qxp 12.10.2007 14:32 Uhr Seite 28 PKG 2006

E. 6

Wie bereits festgehalten wurde, dürfen von hier nicht weiter interessierenden Ausnahmen abgesehen in zivilprozessualen Auseinandersetzungen um behauptete Ansprüche aus Einzelarbeitsvertrag bis zu einem Streitwert von Fr. 30 000.– auf die Parteien keine Gerichtskosten abgewälzt werden (Art. 343 Abs. 3 OR). Das Bezirksgericht Prättigau/Davos verkannte, dass es im vorliegenden Prozess mit Forderungen, die alle unter der genannten Höchstgrenze liegen, diesen Grundsatz ebenfalls hätte beachten müssen, es also unzulässig war, sämtliche Verfahrenskosten den Klägern zu überbinden. Dem Umstand, dass die Arbeitnehmer als einfache Streitgenossen gegen ihre Arbeitgeberin vorgingen, kommt dabei nach dem Gesagten kein entscheidendes Gewicht zu. Auch in diesem Punkt muss das angefochtene Urteil (Ziff. 4 des Dispositivs) somit aufgehoben werden, und es sind die gerichtlichen Kosten unbeschleunigt des Verfahrensausganges auf die jeweilige Gerichtskasse zu nehmen; dies betrifft jene des Kreispräsidenten S. als Vermittler von Fr. 400.–, jene des Bezirksgerichtsausschusses Prättigau/Davos von Fr. 800.– (Proz. Nr. 120-2004-22) sowie jene des Bezirksgerichtes Prättigau/Davos von Fr. 14 915.00 (Proz. Nr. 110-2003-34). Nach den eben dargelegten Grundsätzen, die auch in Zusammenhang mit der Anrufung einer Rechtsmittelbehörde verbindlich bleiben, sind die bei der Zivilkammer des Kantonsgerichtes aufgelaufenen Verfahrenskosten vom Kanton Graubünden zu übernehmen.

E. 7

Kostenbefreiung im Sinne von Art. 343 Abs. 3 OR ändert nichts daran, dass die obsiegende Partei grundsätzlich einen Anspruch besitzt, zu- lasten der unterliegenden Gegnerin die ihr erwachsenen Umtriebe ange- messen abgegolten zu erhalten (vgl. BGE 115 II 30 E. 5c S. 42). Während die Kläger mit ihrem Begehren, sie seien wegen der miss- bräuchlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit je zwei Monatslöhnen abzufinden, vor Bezirksgericht Prättigau/Davos keinerlei Erfolg zu erzielen vermochten, erreichten sie im Weiterzugsverfahren, dass ihre Forderungen wenigstens je zur Hälfte geschützt werden. Dies darf freilich nicht einfach zum Wettschlagen der aussergerichtlichen Kosten führen, gilt es doch zu- sätzlich zu berücksichtigen, dass die Beklagte während des ganzen Verfah- rens geltend machte, der Gegenpartei aus Art. 336a Abs. 3 OR nichts zu schulden. Insoweit wurden die Kläger also gezwungen, ihre Ansprüche auf dem Prozessweg (mittels Klage und Berufung) geltend zu machen. Dem so- wie der Bedeutung der Streitsache und dem notwendigen Aufwand Rech- nung tragend wird die Beklagte verpflichtet, den Klägern für das kreisamtli- che sowie das erst- und zweitinstanzliche Gerichtsverfahren gesamthaft eine reduzierte Umtriebsentschädigung von Fr. 10 000.– zu bezahlen, die Mehr- wertsteuer eingeschlossen. ZF 06 33 Urteil vom 11. Juli 2006 28 3

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