

Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4A 483/2010

Urteil vom 17. März 2011
I. zivilrechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichterin Klett, Präsidentin,
Bundesrichter Corboz,
Bundesrichterin Rottenberg Liatowitsch,
Bundesrichter Kolly,
Bundesrichterin Kiss,
Gerichtsschreiber Luczak.

Verfahrensbeteiligte
Gewerkschaft X._____,
vertreten durch Fürsprecher Prof. Dr. Jürg Brühwiler,
Beschwerdeführerin,

gegen

A._____, AG,
vertreten durch Rechtsanwälte
Matthew Reiter und Dr. Eva Borla-Geier,
Beschwerdegegnerin.

Gegenstand
Massenentlassung; Konsultation,

Beschwerde gegen das Urteil des Obergerichts des Kantons Solothurn, Zivilkammer, vom 16. Juli 2010.
Sachverhalt:

A.

Die A._____ AG (Beschwerdegegnerin) teilte mit Schreiben vom 26. September 2008 ihrer Arbeitnehmervertretung, dem Y._____-Verband sowie den Gewerkschaften X._____ (Beschwerdeführerin) und B._____ mit, sie beabsichtige, den Betrieb in C._____ zu schliessen, wobei 437 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betroffen seien. Mit diesem Schreiben leitete sie das Konsultationsverfahren der Arbeitnehmervertretung ein. Die Adressaten wurden gleichentags an einer Besprechung informiert. Das Schreiben umfasst 12 Seiten und zeigt insbesondere die geschäftliche Entwicklung seit dem Jahr 2002 auf sowie die Faktoren, welche für die Zukunft erhebliche negative Ergebnisse erwarten liessen. Ferner wurde über die getroffenen Abklärungen betreffend allfällige Alternativen zu einer Betriebsschliessung informiert (Übernahme durch einen Investor, Weiterführung einzelner Bereiche als selbständige Einheiten), und es wurden die Modalitäten der beabsichtigten Betriebsstilllegung und die Folgen für die Mitarbeiter beschrieben. Die Beschwerdegegnerin schloss, sie stehe in den nächsten Wochen für eine erste Sitzung mit den Sozialpartnern zur Verfügung, an welcher allenfalls weitere zweckdienliche Auskünfte gegeben werden könnten. Die Konsultationsfrist laufe am Freitag, den 24. Oktober 2008, ab.

B.

Zufolge der komplexen Organisationsstruktur auf der Arbeitnehmerseite fand die Auftaktsitzung erst 11 Tage nach Beginn der Konsultationsfrist am 7. Oktober 2008 statt. Anlässlich dieser Sitzung stellte die auf Arbeitnehmerseite gebildete Verhandlungsgemeinschaft eine Reihe von Fragen in Aussicht. Auf die Gegenfrage, wozu die Verhandlungsgemeinschaft die Informationen benötige, antwortete deren Sprecher, es gehe darum, sich eine eigene Meinung zu bilden, um beispielsweise Fragen von Politikern beantworten zu können. Allerdings werde die Verhandlungsgemeinschaft allfällige Interessenten an die Beschwerdegegnerin weiterleiten; sie vermittele nicht für Dritte. Am 8. Oktober 2008 legte die Verhandlungsgemeinschaft ihre Fragen in Schriftform vor. Dabei liess sie erkennen, dass es ihr auch darum ging, zusammen mit der Belegschaft nach alternativen Lösungen zu suchen. Sodann kontaktierte die Verhandlungsgemeinschaft Investoren und wurde von diesen kontaktiert, was der Beschwerdegegnerin mitgeteilt wurde. Am Abend des 20. Oktober 2008 beantwortete die Beschwerdegegnerin schliesslich formell alle gestellten Fragen, wobei gewisse Antworten wenig aussagekräftig ausfielen. Die relativ lange Zeitspanne zwischen dem Eingang der Fragen und deren Beantwortung erklärt sich damit, dass die Beschwerdegegnerin ursprünglich verlangte, die Exponenten der Verhandlungsgemeinschaft hätten eine Geheimhaltungserklärung zu unterzeichnen, und dass sie die Antworten zunächst nur mündlich abgeben wollte.

C.

Der Beschwerdegegnerin wurden insbesondere zwei Projekte, "E._____" und "F._____", unterbreitet. Ersteres lehnte die Beschwerdegegnerin ab, weil sie die "Ein-Strang-Option" bereits eingehend geprüft und verworfen hatte. Im Bereich der F._____-Produktion (ebenso wie in den Bereichen H._____ und I._____) verzichtete die Beschwerdegegnerin vorerst auf Kündigungen, um die Projekte auch nach Abschluss der Konsultationsfrist weiter verfolgen, beziehungsweise prüfen zu können. Mit den sieben Interessenten, mit denen die Verhandlungsgemeinschaft Kontakt hatte, nahm die Beschwerdegegnerin Verhandlungen auf, in einem Fall allerdings erst nach einer Verzögerung, in einem anderen Fall sollen die Informationen durch die Beschwerdegegnerin gemäss Aussage des Interessenten nur schleppend erfolgt sein. Letztlich wurde keine Lösung gefunden.

D.

Nach erfolgloser Aussöhnungsverhandlung verlangte die Beschwerdeführerin vor dem Richteramt Solothurn-Lebern im Wesentlichen, es sei festzustellen, dass die Beschwerdegegnerin anlässlich der Entlassung ihrer Belegschaft im Oktober 2008 die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmervertretung bzw. der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäss Art. 10 lit. c des Bundesgesetzes vom 17. Dezember 1993 über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz; SR 822.14) in Verbindung mit Art. 335f OR verletzt habe. Das Amtsgericht wies die Klage ab. Gleich entschied mit Urteil vom 16. Juli 2010 das Obergericht des Kantons Solothurn. Mit Beschwerde in Zivilsachen wiederholt die Beschwerdeführerin im Wesentlichen ihr vor erster Instanz gestelltes Begehren. Die Beschwerdegegnerin schliesst auf kostenfällige Abweisung der Beschwerde. Das Obergericht verweist auf das angefochtene Urteil und beantragt, die Beschwerde abzuweisen.

Erwägungen:

1.

Nach Art. 335f Abs. 1 und 2 OR hat der Arbeitgeber, wenn er eine Massenentlassung beabsichtigt, die Arbeitnehmervertretung oder, falls keine solche besteht, die Arbeitnehmer zu konsultieren. Er gibt ihnen zumindest die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können.

1.1 Der Arbeitgeber ist nach Art. 335f Abs. 1 OR zur Einleitung der Konsultation verpflichtet, sobald er eine Massenentlassung beabsichtigt. Die Arbeitnehmer sollen die Möglichkeit haben, den Arbeitgeber zu veranlassen, von ihnen vorgeschlagene alternative Massnahmen zu prüfen, bevor sich dieser endgültig zu einer Massenentlassung entschliesst. Der Arbeitgeber hat die Konsultation so frühzeitig einzuleiten, dass sie abgeschlossen werden kann, bevor er sich endgültig entscheiden muss, ob und in welcher Form er die in Aussicht genommene Massenentlassung vornimmt (BGE 123 III 176 E. 4a S. 180 f.). Die Konsultation räumt den Arbeitnehmern

die Möglichkeit ein, dem Arbeitgeber Lösungsvorschläge zu unterbreiten, ohne dass dieser verpflichtet wäre, sie zu verwirklichen. Die Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmervertretung basiert aber auf dem Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 11 Mitwirkungsgesetz), so dass der Arbeitgeber gehalten ist, die Lösungsvorschläge seriös zu prüfen (Urteil des Bundesgerichts 4A 449/2010 vom 2. Dezember 2010 E. 5.2, nicht publ. in: BGE 137 III 27).

1.2 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. Für die Bemessung der Konsultationsfrist lassen sich keine allgemeinen Regeln aufstellen. Massgebend sind die konkreten Umstände, wie die Komplexität der sich stellenden Fragen und die Dringlichkeit der beabsichtigten Massenentlassung. Lässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmern zu wenig Zeit zu einer sachgerechten Prüfung und Stellungnahme, so verletzt er die Pflichten, die ihm Art. 335f OR auferlegt. Die Kündigungen, die er im Anschluss an die ungenügende Konsultation ausspricht, sind deshalb missbräuchlich im Sinne von Art. 336 Abs. 2 lit. c OR (BGE 123 III 176 E. 4b S. 181 f. mit Hinweisen).

1.3 Der Arbeitgeber hat der Arbeitnehmervertretung alle zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen. Die Gründe der Massenentlassung, die Zahl der zu entlassenden und der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer sowie den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen, muss er in jedem Fall schriftlich mitteilen (Art. 335f Abs. 3 OR).

2.

Die Beschwerdeführerin sieht den zentralen Streitpunkt in der Frage, welche Informationen "zweckdienlich" seien. Sie ist der Auffassung, sämtliche Informationen, die für die Erarbeitung von Vorschlägen eventuell hilfreich sein könnten, würden davon erfasst. Die Zweckdienlichkeit der erbetenen Auskünfte sei zukunftsorientiert offen zu beurteilen, nicht ex post anhand der konkreten Vorschläge, welche die Verhandlungsgemeinschaft schliesslich präsentiert habe. Die Zweckdienlichkeit wäre nur dann zu verneinen, wenn die Fragestellung offensichtlich rechtsmissbräuchlich wäre. Die Beschwerdeführerin rügt, die Vorinstanz hätte nicht auf die Begründung der Fragen abstellen dürfen, da die Auskunftserteilung nicht von einer Begründungs- und Rechenschaftspflicht der Arbeitnehmervertretung abhängt. Die Beschwerdegegnerin selbst habe nie vorgebracht, sie gebe mangels Begründung keine hinreichenden Auskünfte. Die Mitwirkungsrechte dürften nicht mit Blick auf die Geheimhaltungsinteressen des Arbeitgebers verunmöglicht werden. Die Beschwerdeführerin verweist in diesem Zusammenhang auch auf die Verschwiegenheitspflicht nach Mitwirkungsgesetz. Insgesamt ist sie der Auffassung, die von der Beschwerdegegnerin gelieferten Informationen seien ungenügend und verspätet gewesen. Sie wirft der Beschwerdegegnerin auch vor, das Projekt einer internen Übernahme behindert und mit gewissen Interessenten nur zögerlich Kontakt aufgenommen zu haben. Im Zusammenhang mit dem Projekt der internen Übernahme sieht die Beschwerdeführerin auch ihren Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt.

2.1 Dass das Schreiben vom 26. September 2008 die nach Art. 335f Abs. 3 OR den Arbeitnehmern auf jeden Fall schriftlich zu erteilenden Auskünfte enthält, hat die Vorinstanz einlässlich erläutert und wird von der Beschwerdeführerin vor Bundesgericht nicht mehr substantiiert in Abrede gestellt. Mit der Regelung gemäss Art. 335f OR soll sicher gestellt werden, dass vor der Kündigung unter Einbezug der Arbeitnehmer die Möglichkeiten, die Entlassungen zu verhindern oder deren Folgen zu mildern, abgeklärt werden. Bei der Beurteilung, ob die Mitwirkungsrechte mit Bezug auf dem Arbeitgeber unterbreitete Zusatzfragen verletzt wurden, ist diesem Zweck Rechnung zu tragen.

2.1.1 Die Zweckdienlichkeit der dem Arbeitgeber unterbreiteten Fragen kann, wie die Beschwerdeführerin zu Recht erkennt, nicht allein mit Blick auf die dem Arbeitgeber tatsächlich vorgeschlagenen Projekte beurteilt werden. Gerade Informationen, die sich für die Ausarbeitung von zusätzlichen Vorschlägen als notwendig erweisen, sind zweckdienlich. Verweigert der Arbeitgeber diese Auskünfte, verletzt er die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer. Entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin kann aber für die Annahme einer Verletzung

der Mitwirkungsrechte und damit der Missbräuchlichkeit der Kündigung nicht genügen, dass nicht oder nicht hinreichend beantwortete Fragen ex ante betrachtet theoretisch hätten zweckdienlich sein können. Während ein Grundstock an Informationen unverzichtbar ist, damit überhaupt nach vernünftigen Alternativen gesucht werden kann (vgl. Art. 335f Abs. 3 lit. a-d OR), ist das Feld der Informationen, die ex ante betrachtet theoretisch einmal zweckdienlich sein könnten, praktisch unbegrenzt. Stellt sich im Nachhinein aber heraus, dass die nachgesuchte Auskunft den Arbeitnehmern im konkreten Fall nicht erlaubt hätte, andere oder verbesserte Lösungen vorzuschlagen, wurden die Möglichkeiten, Alternativlösungen zu suchen, durch das Vorenthalten der Information nicht beeinträchtigt und die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer im Ergebnis nicht verletzt. Wird der Arbeitgeber wahllos mit allen Fragen überhäuft, die ex ante betrachtet für die Ausarbeitung von Projekten theoretisch hilfreich sein könnten, verursacht dies unnötigen Aufwand und kann zu Verzögerungen bei der Erteilung der Auskünfte führen. Ein Verhalten nach Treu und Glauben gebietet vielmehr, sich zunächst auf die für die Auswahl erfolversprechender Projekte notwendigen Informationen zu konzentrieren und nur diejenigen Zusatzauskünfte zu verlangen, die für die Ausarbeitung dieser Projekte konkret benötigt werden.

2.1.2 Nach dem Gesagten ist zur Begründung einer Verletzung der Mitwirkungsrechte zufolge mangelhafter Auskunfterteilung, soweit diese über die obligatorische gemäss Art. 335f Abs. 3 lit. a-d OR hinausreicht, unerlässlich, aufzuzeigen, inwiefern die verlangten Informationen konkret zur Ausarbeitung weiterer oder zur Verbesserung bestehender Vorschläge hätten dienen können. Indem die Beschwerdeführerin dies unterlässt und statt dessen aufzuzeigen versucht, dass die von ihr verlangten Informationen ex ante betrachtet zweckdienlich hätten sein können, und indem sie die erhaltenen Auskünfte als unzulänglich ausgibt, vermag sie keine Bundesrechtsverletzung der Vorinstanz aufzuzeigen, so dass auf ihre entsprechenden Vorbringen nicht näher einzugehen ist.

2.2 Die Beschwerdeführerin macht weiter geltend, die Arbeitnehmerschaft sei nicht verpflichtet, eine Begründung für die dem Arbeitgeber unterbreiteten Fragen zu geben. Die Vorinstanz hätte die Zweckdienlichkeit der Fragen daher nicht mit Blick auf die von der Verhandlungsgemeinschaft dafür gegebene Begründung beurteilen dürfen.

2.2.1 Nach den Feststellungen der Vorinstanz wurden die Fragen zunächst damit gerechtfertigt, es gehe darum, sich eine eigene Meinung zu bilden, um beispielsweise Fragen von Politikern beantworten zu können. Allfällige Interessenten werde die Verhandlungsgemeinschaft an die Beschwerdegegnerin weiterleiten, sie vermittele nicht für Dritte.

2.2.2 Ziel der Information ist es, den Arbeitnehmern zu ermöglichen, dem Arbeitgeber Vorschläge zu unterbreiten. Deren Verwirklichung liegt im Entscheidungsbereich und ist Sache des Arbeitgebers. Die Information Dritter, namentlich der Öffentlichkeit, ist nicht Zweck der in Art. 335f OR geregelten Auskunftspflicht. Die Äusserung der Verhandlungsgemeinschaft gab mithin objektiv Anlass zur Befürchtung, die Informationen könnten für andere Zwecke als die Ausarbeitung von Vorschlägen verwendet und an Dritte weitergegeben werden. Vor diesem Hintergrund erscheint die Reaktion der Beschwerdegegnerin, die eine Geheimhaltungserklärung verlangte, verständlich. Wenn die Beschwerdeführerin argumentiert, sie sei ohnehin gesetzlich zur Vertraulichkeit verpflichtet und habe diese bereits im Frageschreiben zugesichert, ist nicht nachvollziehbar, weshalb sie der Forderung der Beschwerdegegnerin nicht nachkam.

2.2.3 Unklar bleibt ferner, weshalb die Verhandlungsgemeinschaft auf einer schriftlichen Beantwortung der Fragen beharrte. Das Gesetz schreibt nur für die in 335f Abs. 3 lit. a-d OR genannten Informationen ausdrücklich Schriftlichkeit vor. Die weiteren zweckdienlichen Angaben können auch mündlich erfolgen (STAEHELIN, in: Zürcher Kommentar, N. 4 zu Art. 335f OR). Die Vorinstanz hält allerdings fest, angesichts der Komplexität der Materie erscheine die Schriftform als deutlich besser geeignet als eine mündliche Übermittlung. Es steht ausser Zweifel, dass die Information der Arbeitnehmer in einer Form erfolgen muss, welche das Ausarbeiten von konkreten Lösungsvorschlägen erlaubt. Inwiefern die Arbeitnehmer auf eine schriftliche Beantwortung aller Fragen angewiesen waren, um allfällige Vorschläge auszuarbeiten, zeigt die Beschwerdeführerin aber nicht hinreichend auf. Sie bemängelt vielmehr die schliesslich gegebene schriftliche Auskunft als ungenügend und übersieht dabei, dass gerade eine mündliche Auskunft Gelegenheit geboten hätte, nachzufragen, wenn eine Antwort nicht hinreichend detailliert war, und dort schriftliche Unterlagen zu verlangen, wo dies für die Verarbeitung der Auskünfte zu Lösungsvorschlägen notwendig erschien. Auch in diesem Zusammenhang kann der Begründung der Fragen Bedeutung zukommen. Unterbleibt diese, ist für

den Arbeitgeber entsprechend schwieriger erkennbar, welchen Detaillierungsgrad eine zweckdienliche Beantwortung der Frage erfordert.

2.3 Die schriftliche Information erfolgte allerdings in der Tat erst sehr spät. Es ist aber zu beachten, dass bis zur ersten Sitzung wegen der komplexen Organisationsstruktur auf der Arbeitnehmerseite bereits 11 Tage verstrichen waren und dass die Verhandlungsgemeinschaft durch ihr nachfolgendes Verhalten nicht zu einer speditiven Behandlung der Fragen beigetragen hat. Ausschlaggebend ist indessen, dass nach den Feststellungen der Vorinstanz aufgrund der grossen Spezialisierung des zu schliessenden Betriebes realistischerweise keine anderen Vorschläge oder Übernahmekandidaten als die der Beschwerdegegnerin schliesslich unterbreiteten in Betracht kamen. Diese hat die Beschwerdegegnerin aber ausnahmslos geprüft. Dass die Information gegenüber gewissen Interessenten schleppend erfolgte oder mit gewissen Interessenten erst nach einer Verzögerung Kontakt aufgenommen wurde, ist nicht von Belang, da nicht festgestellt ist und die Beschwerdeführerin auch nicht behauptet, eine Übernahme sei an der mangelnden Kooperation der Beschwerdegegnerin gescheitert.

2.4 Neben allfälligen Übernahmen standen zwei weitere Projekte zur Debatte. Das eine hatte die Beschwerdegegnerin selbst vorgängig bereits vertieft geprüft und verworfen. Sie war daher nach Treu und Glauben nicht gehalten, diesen Vorschlag erneut zu prüfen. Bezüglich des anderen Projekts wie auch bezüglich zwei weiterer Betriebseinheiten, für welche eine vertiefte Prüfung geboten war, hat die Beschwerdegegnerin mit der Kündigung der damit zusammenhängenden Arbeitsverhältnisse vorerst zugewartet. Sie hat mithin die Vorschläge der Arbeitnehmer ernsthaft in Betracht gezogen, bevor sie die Kündigungen aussprach, und insoweit Art. 335f OR Genüge getan.

2.5 Die Beschwerdeführerin macht allerdings geltend, sie hätte die beantragten Informationen auch für das Projekt einer internen Übernahme benötigt. Die Beschwerdegegnerin habe dieses Projekt auch durch ihr übriges Verhalten behindert. Die Beschwerdeführerin rügt insoweit zwar eine Verletzung ihres Anspruchs auf rechtliches Gehör, sie legt in ihrer Beschwerde aber nicht hinreichend dar, woraus sich ergeben sollte, dass das Projekt einer internen Übernahme bei frühzeitiger umfassender Information ohne Behinderung realistische Erfolgsaussichten gehabt hätte. Sie zeigt somit nicht auf, dass die Konsultationsfrist mit Blick auf dieses Projekt hätte verlängert werden müssen oder dass die Beschwerdegegnerin durch ihr sonstiges Verhalten für das Scheitern dieses Projektes verantwortlich ist. Die Beschwerde konzentriert sich auf das behauptete Fehlverhalten der Beschwerdegegnerin. Es wird darin aber nicht rechtsgenügend dargetan, dass bei frühzeitiger Beantwortung aller gestellten Fragen tatsächlich weitere, über die vor den Kündigungen von der Arbeitgeberin bereits geprüften hinausreichende Vorschläge mit realistischen Erfolgsaussichten in Betracht gefallen wären. Daher verletzt die Vorinstanz kein Bundesrecht, wenn sie davon ausgeht, die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer seien nicht verletzt worden.

3.

Damit erweist sich die Beschwerde insgesamt als unbegründet. Sie ist abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist. Für das Verfahren vor Bundesgericht werden keine Kosten erhoben. Hingegen wird die Beschwerdeführerin gegenüber der Beschwerdegegnerin entschädigungspflichtig (vgl. Urteil des Bundesgerichts 4C.263/2003 vom 16. Dezember 2003 E. 5).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

2.

Es werden keine Gerichtskosten erhoben.

3.

Die Beschwerdeführerin hat die Beschwerdegegnerin für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 8'000.– zu entschädigen.

4.

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Obergericht des Kantons Solothurn, Zivilkammer, schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 17. März 2011

Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts
Die Präsidentin: Der Gerichtsschreiber:

Klett Luczak