



**Entscheidung des Kantonsgesichts Basel-Landschaft, Abteilung Zivilrecht, vom
13. Juni 2017 (410 17 94)**

Obligationenrecht

Arbeitsvertrag: Massenentlassung / Rechtmässige Durchführung des Konsultationsverfahrens

Besetzung

Präsidentin Christine Baltzer-Bader; Gerichtsschreiber Stefan Steine-
mann

Parteien

A._____,
vertreten durch Advokat Guido Ehrler, Rebgasse 1, Postfach 477,
4005 Basel,
Beschwerdeführer

gegen

B._____,
vertreten durch Advokat Dr. Matthias Aeberli, Freie Strasse 82,
Postfach, 4010 Basel,
Beschwerdegegnerin

Gegenstand

Arbeitsrecht

Beschwerde gegen das Urteil des Präsidenten des Zivilkreisgerichts
Basel-Landschaft Ost vom 10. November 2016

A. A._____ (Beschwerdeführer) trat am 1. Januar 2008 bei der B._____ (Beschwerdegeg-
nerin) eine Stelle in der Putzerei an. Mit Schreiben vom 12. August 2014 informierte die Be-
schwerdegegnerin die Belegschaft, dass sie hohe Verluste erlitten habe und die Fortsetzung
des Bereiches Massenguss nicht möglich erscheine und sie sich deshalb auf die Bereiche Kun-
den- und Spezialguss fokussieren müsse. Aufgrund dieser Situation sei vorläufig geplant, von

den 68 Mitarbeitenden 50 zu entlassen. Die Arbeitnehmer könnten dem Verwaltungsrat der Beschwerdegegnerin bis zum 20. August 2014 schriftlich oder anlässlich der Betriebsversammlung vom 21. August 2014 mündlich Vorschläge zur Vermeidung oder zur Reduktion der Anzahl der Kündigungen und zur Milderung von deren Folgen unterbreiten. Mit Schreiben vom 26. August 2014 teilte die Beschwerdegegnerin der Arbeitnehmerschaft mit, dass sie nach Prüfung der von Mitarbeitenden eingereichten Vorschläge trotz sämtlicher Bemühungen nicht umhin komme, 49 Entlassungen auszusprechen und sie auch dem Beschwerdeführer das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist per 30. November 2014 kündige. Am 18. September 2014 erhob der Beschwerdeführer bei der Beschwerdegegnerin schriftlich Einsprache gegen die Kündigung mit der Begründung, es handle sich um eine missbräuchliche Kündigung. Am 21. Oktober 2015 fand die Einigungsverhandlung statt; eine Einigung kam nicht zustande.

B. Am 4. Februar 2016 gelangte der Beschwerdeführer ans Zivilkreisgericht Basel-Landschaft Ost. Er beantragte, es sei die Beschwerdegegnerin zu verurteilen, ihm CHF 6'790.70 nebst Zins zu 5% seit dem 1. Dezember 2014 zu bezahlen (Mehrforderungen vorbehalten); unter o/e-Kostenfolge. Mit Urteil vom 10. November 2016 wies der Präsident des Zivilkreisgerichts Basel-Landschaft Ost die Klage ab. Er bestimmte, dass keine Gerichtskosten erhoben werden und verurteilte den Beschwerdeführer, der Beschwerdegegnerin eine Parteientschädigung von CHF 4'038.10 (inkl. Auslagen und MwSt.) zu bezahlen.

C. Gegen dieses Urteil erhob der Beschwerdeführer mit Eingabe vom 15. März 2017 (Poststempel: 16. März 2017) Beschwerde und begehrte, es sei das angefochtene Urteil aufzuheben und die Beschwerdegegnerin in Gutheissung der Klage zu verurteilen, ihm CHF 6'790.70 nebst Zins zu 5% seit dem 1. Dezember 2014 zu bezahlen (Mehrforderungen vorbehalten); unter o/e-Kostenfolge für das erst- und zweitinstanzliche Verfahren; eventualiter sei die Angelegenheit zur Regelung der Kostenfolge an die Vorinstanz zurückzuweisen.

D. Mit Beschwerdeantwort vom 28. April 2017 beantragte die Beschwerdegegnerin, es sei auf die Beschwerde nicht einzutreten; eventualiter sei die Beschwerde vollumfänglich abzuweisen; unter o/e-Kostenfolge für das erst- und zweitinstanzliche Verfahren.

Erwägungen

I. EINTRETEN AUF DIE BESCHWERDE

Nicht berufungsfähige erstinstanzliche Entscheide sind gemäss Art. 319 lit. a ZPO mit Beschwerde anfechtbar. In vermögensrechtlichen Angelegenheiten ist die Berufung nur zulässig, sofern der Streitwert der zuletzt aufrechterhaltenen Rechtsbegehren mindestens CHF 10'000.-- beträgt (Art. 308 Abs. 2 ZPO). Da der hier strittige Betrag unter diesem Mindeststreitwert für eine Berufung liegt, ist gegen das angefochtene Urteil einzig das Rechtsmittel der Beschwerde

gegeben. Mit der Beschwerde kann die unrichtige Rechtsanwendung sowie die offensichtlich unrichtige Feststellung des Sachverhaltes geltend gemacht werden (Art. 320 ZPO). Neue Anträge, neue Tatsachen und neue Beweismittel sind ausgeschlossen (Art. 326 Abs. 1 ZPO). Gemäss Art. 321 Abs. 1 ZPO ist die Beschwerde innert 30 Tagen seit Zustellung des begründeten Entscheides oder seit der nachträglichen Zustellung der Entscheidbegründung schriftlich und begründet bei der zuständigen Rechtsmittelinstanz einzureichen. Laut Art. 143 Abs. 1 ZPO müssen Eingaben spätestens am letzten Tag der Frist beim Gericht eingereicht oder zu dessen Händen der Schweizerischen Post oder einer schweizerischen diplomatischen oder konsularischen Vertretung übergeben werden, um als rechtzeitig zu gelten. Die Beweislast für die Rechtzeitigkeit der Beschwerdeerhebung trägt der Rechtsuchende. In der Regel entspricht der Poststempel dem Datum der Einreichung. Ist danach die Beschwerdeerhebung verspätet erfolgt, steht der betreffenden Person der (Gegen-) Beweis offen, dass die Sendung rechtzeitig vor Mitternacht des letzten Tages der Frist in einen Briefkasten der Post eingeworfen worden ist. Dazu geeignet ist namentlich der klare und unzweifelhafte Beweis durch unabhängige Zeugen oder durch die Vorlage einer Bestätigung eines Dritten auf dem Couvert, dass der Einwurf der Eingabe bei der Post rechtzeitig erfolgt ist (BGer. 9C_681/2015 vom 13. November 2015 E. 2; OGer. ZH VO120159 vom 27. Juni 2013 E. 5.4). Da das erstinstanzliche Urteil am 13. Februar 2017 dem Beschwerdeführer zugestellt wurde, lief die Beschwerdefrist am 15. März 2017 ab. Die Beschwerdeschrift datiert vom 15. März 2017. Der Briefumschlag trägt einen Poststempel vom 16. März 2017; auf diesem ist indes der handschriftliche Vermerk angebracht: „Die unterzeichnenden Herren C.____, D.____gasse 1, E.____ und F.____, G.____str. 2, E.____, bezeugen mit ihrer Unterschrift, dass Herr Guido Ehrler heute Abend, Dienstag, 15.3.17, dieses Zustellcouvert der Schweizerischen Post, Horburg Basel 7, übergeben hat.“ Die beiden Letzteren unterzeichneten diesen Text unter Datum- und Zeitangabe vom 15. März 2017, 21.56 Uhr. Auf dem Couvert bestätigen somit zwei Dritte, dass die Sendung am 15. März 2017 der Schweizerischen Post übergeben worden sei. Mithin ist die Rechtzeitigkeit der Beschwerdeeinreichung nachgewiesen. Auf die im Übrigen formgerechte Beschwerde ist demnach einzutreten. Sachlich zuständig zur Beurteilung der Beschwerde ist das Präsidium der Abteilung Zivilrecht des Kantonsgerichts (§ 5 Abs. 1 lit. b EG ZPO).

II. KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

A. Anwendbarkeit der Vorschriften über die Massentlassung

Unstrittig erkannte die Vorinstanz zu Recht, dass die Beschwerdegegnerin am 26. August 2014 dem Beschwerdeführer das Arbeitsverhältnis per 30. November 2014 im Rahmen einer Massenkündigung kündigte. Mithin gelangen hier die Bestimmungen über die Massentlassung gemäss Art. 335d ff. zur Anwendung. Bei der Auslegung dieser Vorschriften sind die europarechtlichen Vorgaben, insbesondere die Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massentlassungen (RL 98/59/EG) sowie die EuGH-Rechtsprechung, zu beachten (WILDHABER/TANNER, in: AJP 2016 S. 254; BGE 129 III 335). Die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung über die beabsichtigte Massentlassung bezweckt, der Arbeitnehmervertretung bzw. den Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben „konstruktive Vorschläge unterbreiten zu können“ (Art. 2 Abs. 3 RL 98/59/EG; BGE 137 III 162 E. 1.2). Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn der

Arbeitgeber sie im Rahmen einer Massenentlassung ausspricht, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer nach Art. 335f OR konsultiert worden sind (Art. 336 Abs. 2 lit. c OR). Der Wortlaut dieser Kündigungsschutzbestimmung stellt klar, dass sich die Missbräuchlichkeit im Rahmen einer Massenentlassung aus der nicht erfolgten Konsultation ergeben muss. Es ist somit darauf abzustellen, ob der Zweck der Konsultation vereitelt worden ist. Für die Annahme einer Missbräuchlichkeit reicht es also nicht aus, dass nur Kleinigkeiten des Konsultationsverfahrens nicht gesetzesform vorgenommen worden sind (REHBINDER/STÖCKLI, Berner Kommentar, 2014, Art. 336 N 52 f.). Die Beweislast für die Missbräuchlichkeit der Kündigung trägt aufgrund von Art. 8 ZGB der Gekündigte (BGE 121 III 60 E. 3a).

B. Einhaltung der Vorschriften über die Massenkündigung

a. Rechtzeitigkeit der Einleitung des Konsultationsverfahrens

aa. Standpunkte der Vorinstanz und des Beschwerdeführers

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 Massenentlassung 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 Massenentlassung getroffen. Auch seien keine irreversiblen Vorkehrungen getroffen worden, welche darauf hindeuteten, dass der Entscheid zur Massenentlassung bereits gefällt worden sei. Der Beschwerdeführer vermöge demnach nicht nachzuweisen, dass die Beschwerdegegnerin den Beschluss zur Massenentlassung schon vor Einleitung und Durchführung des Konsultationsverfahrens getroffen habe. Vielmehr ergebe sich, dass die Beschwerdegegnerin das Konsultationsverfahren rechtzeitig eingeleitet habe.

2. Der Beschwerdeführer wendet dagegen im Wesentlichen ein, es sei willkürlich, wenn die Vorinstanz bei der Beurteilung der Frage der rechtzeitigen Einleitung des Konsultationsverfahrens auf die Aussagen des Zeugen Dr. H._____ abstelle, da er in einem Mandatsverhältnis zur Beschwerdegegnerin gestanden sei und damit ein eigenes Interesse am Ausgang des Verfahrens gehabt habe. Unglaublich sei überdies die Aussage von Dr. H._____, es sei erst ein paar Tage vor dem 12. August 2014 klar gewesen, dass ein Konsultationsverfahren durchgeführt werden müsse. Die Task Force und damit der Verwaltungsrat seien gemäss den Ausführungen von Dr. H._____ nämlich spätestens in der zweiten Hälfte des Julis 2014 zur Auffassung gelangt, dass der Massenguss aus ihrer Sicht nicht mehr zu retten gewesen sei und Entlassungen unvermeidlich gewesen seien. Zudem stünden die Aussagen von Dr. H._____ zur mündlichen Orientierung der Arbeitnehmerschaft vom 12. August 2014 im Widerspruch zu jenen von I._____. So habe der Zeuge I._____ bekundet, er habe das Gefühl gehabt, es sei wahrscheinlich schon zu spät gewesen. Der Entscheid sei bereits gefallen und man könne nicht mehr viel

machen. Dr. H._____ habe dagegen zu Protokoll gegeben, es sei kommuniziert worden, der Entscheid sei noch nicht gefällt. Im Weiteren hätten die Arbeitnehmer aufgrund der zeitgleichen Involvierung des Regionalen Arbeitsvermittlungsamtes (RAV) mit der mündlichen Bekanntgabe der Massenentlassung und der Anwesenheit eines Vertreters im Betrieb nur den Schluss ziehen können, dass die Würfel bereits gefallen seien und sie mit der Entlassung hätten rechnen müssen. Ebenso könne aus der Teilnahme eines Vertreters des Kantonalen Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA) an der Betriebsversammlung vom 21. August 2014 und der Orientierung der Arbeitnehmer über die Ansprüche gegenüber der Arbeitslosenversicherung nur geschlossen werden, dass die wesentlichen Entscheide zur Massenentlassung bereits getroffen worden seien. Die Beweiswürdigung der Vorinstanz verletze ferner Art. 164 ZPO. Mit erstinstanzlicher Verfügung vom 15. Juni 2016 sei die Beschwerdegegnerin aufgefordert worden, die schriftlichen Ergebnisse der Task Force, die Bilanzen und Erfolgsrechnungen der Beschwerdegegnerin der Jahre 2011-2014 und Unterlagen zu den getroffenen Massnahmen der Beschwerdegegnerin zur Rationalisierung einzureichen. Die Beschwerdegegnerin habe es indes vorgezogen, die Editionsverfügung der Vorinstanz zu ignorieren. Mit den gerichtlich verlangten Unterlagen hätte er den Nachweis führen können, wann die Task Force und der Verwaltungsrat genau gewusst hätten, dass die Massenentlassung durchgeführt werden müsse. Deshalb liege der Schluss nahe, dass die Beschwerdegegnerin die Herausgabe dieser Akten verweigert habe, weil sie unter anderem habe verheimlichen wollen, dass der Beschluss zur Massenentlassung spätestens bereits Mitte Juli 2014 gefasst worden seien. Gemäss Art. 164 ZPO müsse das unkooperative und renitente Verhalten der Beschwerdegegnerin bei der Beweiswürdigung berücksichtigt werden. Es rechtfertige sich unter den dargelegten Umständen eine Umkehr der Beweislast. Dem Gesagten zufolge vermöge die Beschwerdegegnerin nicht nachzuweisen, dass sie das Konsultationsverfahren rechtzeitig eingeleitet habe.

ab. Allgemeines

Beabsichtigt der Arbeitgeber, eine Massenentlassung vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer zu konsultieren (Art. 335f Abs. 1 OR). Der Gesetzgeber hat nicht näher festgelegt, zu welchem Zeitpunkt die Unterrichtung über die beabsichtigte Massenentlassung zu erfolgen hat. Gemäss der Rechtsprechung darf der Arbeitgeber nicht zuwarten, bis die Massenentlassung beschlossen ist. Die Arbeitnehmervertretung bzw. die Arbeitnehmer sollen in die Lage versetzt werden, dem Arbeitgeber alternative Massnahmen zur Vermeidung von Entlassungen und Milderung von deren Folgen zu unterbreiten, bevor er sich endgültig zu einer Massenentlassung entschlossen hat. Der Arbeitgeber hat daher die Konsultation so frühzeitig einzuleiten, bevor er sich endgültig entschliesst, ob und in welcher Form er die in Aussicht genommene Massenentlassung vornimmt. Dem Arbeitgeber muss es indes möglich sein, bereits gewisse Abklärungen im Zusammenhang mit einer möglichen Massenentlassung zu machen, ohne dass dadurch bereits die Pflicht zur Einleitung des Konsultationsverfahrens entstehen würde. Eine Pflicht zur Einleitung der Konsultation besteht daher erst dann, wenn der Arbeitgeber konkret eine Massenentlassung in Aussicht nimmt (BGE 137 III 162 E. 1.1; 130 III 102 E. 4.2; 123 III 176 E. 4a; WIDMER/REITER, in: AJP 2011, S. 1108; Zusatzbotschaft I, BBl 1992 V 409). Missbräuchlich ist die Kündigung jedenfalls, wenn die Konsultation nicht vor der definitiven Beschlussfassung oder gar erst nach Ausspra-

che der Kündigungen abgeschlossen wird (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Aufl. 2012, Art. 335f N 2).

ac. In Concreto

aca. Zeugenaussagen

Bei der Würdigung von Aussagen ist insbesondere zwischen der Glaubwürdigkeit einer Person und der Glaubhaftigkeit ihrer Aussagen zu unterscheiden. Während die Glaubwürdigkeit einer Person von ihrer Persönlichkeit, ihren Motiven und der Aussagesituation abhängt und damit das Mass der Zutrauenswürdigkeit einer bestimmten Person umschreibt, beurteilt sich die Glaubhaftigkeit einer Aussage nach ihrem Inhalt und bezieht sich daher auf die Überzeugungskraft, Beschaffenheit und den Gehalt einer Aussage. Nach Literatur und Rechtsprechung steht weder die allgemeine Glaubwürdigkeit einer Person noch ihre prozessuale Stellung, sondern vielmehr die Glaubhaftigkeit ihrer konkreten Aussagen im Vordergrund (HGer. ZH HG140207 vom 13. August 2015 E. 3.2.1.2.2.3).

acb. Aussagen von Dr. H. _____

1. Zur allgemeinen Glaubwürdigkeit von Dr. H. _____ ist festzustellen, dass dieser von der Beschwerdegegnerin im Mai 2014 im Zusammenhang mit der streitbefangenen Umstrukturierung als Rechtsberater zugezogen wurde. Er befand sich mithin in einem gewissen Naheverhältnis zur Beschwerdegegnerin. Auch stand Dr. H. _____ im Zeitpunkt der Zeugenaussage noch in einem Auftragsverhältnis zur Beschwerdegegnerin; so wurde er von der Beschwerdegegnerin im Zusammenhang mit deren Neuausrichtung auf den Spezialguss mandatiert und Dr. H. _____ traf die zuständigen Personen der Beschwerdegegnerin alle drei Monate. Bei einem für die Beschwerdegegnerin negativen Prozessausgang ist zu bedenken, dass die Beschwerdegegnerin die Qualität von dessen Beratungsleistungen bzw. dessen Honorar in Frage stellen könnte. Aufgrund dessen könnte der Zeuge Dr. H. _____ geneigt sein, den Sachverhalt zugunsten der Beschwerdegegnerin darzustellen. Relativierend ist jedoch zu beachten, dass der Zeuge Dr. H. _____ am 10. November 2016 durch den Präsidenten des Zivilkreisgerichts unter Hinweis auf die strenge Strafandrohung des Art. 307 StGB einvernommen und er bei einer Verurteilung wegen falscher Zeugenaussage als Rechtsanwalt besonders empfindlich getroffen würde. Im Lichte des Gesagten sind die Aussagen des Zeugen Dr. H. _____ als grundsätzlich verwertbar zu betrachten; indes sind diese mit einer gewissen Vorsicht zu würdigen.

2.1 Dr. H. _____ gab anlässlich seiner Einvernahme vom 10. November 2016 als Zeuge zu Protokoll, die Analyse der Lage bei der Beschwerdegegnerin sei im Juni/Juli 2014 erfolgt. Mit der Zeit sei ersichtlich geworden, was „gepusht“ werden und was eher reduziert werden müsse. In der zweiten Hälfte Juli 2014 sei erkennbar geworden, dass etwas mit dem Bereich Massenguss unternommen werden müsse. Aber bevor dies „rausposaunt“ werde, habe geklärt werden müssen, ob zum Beispiel eine Auslagerung in Betracht falle, bei welcher weiterhin ein Teil in der Schweiz (Konfektionierung) gemacht würde. Die Task Force sei ein paar Tage vor dem 12. August 2014 zur Ansicht gelangt, dass eine Massenentlassung nicht mehr ausgeschlossen werden könne und ein Konsultationsverfahren durchgeführt werden müsse. Zu diesem Zeitpunkt sei mit dem KIGA und RAV abgeklärt worden, was für Hilfe die Arbeitnehmer gegeben-

falls von diesen Ämtern erwarten könnten. Um solche Informationen den Arbeitnehmern mitzuteilen, sei auch zwei bis drei Mal ein Vertreter des RAV im Betrieb zugegen gewesen und habe ein Vertreter des KIGA an der Betriebsversammlung vom 21. August 2014 teilgenommen.

2.2 Die Aussagen der Zeugen Dr. H._____ sind in ihrem Kontext zu betrachten; es dürfen nicht einfach einzelne Sätze herausgebrochen und isoliert angesehen oder in einen anderen Zusammenhang gestellt werden, wie dies der Beschwerdeführer teilweise tut. Die Depositionen von Dr. H._____ wirken natürlich und sind widerspruchsfrei sowie nachvollziehbar. Gemäss den Aussagen vom Zeugen Dr. H._____ war für die Task Force in der zweiten Hälfte des Julis 2014 die Durchführung einer Veränderung beim Bereich Massenguss angezeigt. Dies bedeutet indessen noch nicht, dass damals bereits die Task Force eine vollständige Schliessung dieses Bereichs als erforderlich erachtete. Vielmehr wurde gemäss den Ausführungen des Zeugen Dr. H._____ noch geprüft, ob eine Auslagerung des Bereichs Massenguss ins Ausland mit der Beibehaltung der Konfektionierung in der Schweiz in Frage kommen könnte. Zudem kann aus den dargestellten Aussagen des Zeugen Dr. H._____ zum Einbezug des KIGA und des RAV nur gefolgert werden, dass die Task Force diese Ämter erst wenige Tage vor dem 12. August 2014 kontaktierte, um für die Eventualität einer Massenentlassung entsprechend für die Arbeitnehmerschaft vorzusorgen. Aufgrund des Ausgeführten kann entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers nicht als nachgewiesen gelten, dass die Beschwerdegegnerin schon spätestens Mitte Juli 2014 konkret die Vornahme der Massenentlassung beabsichtigte. Vielmehr bekundete der Zeuge Dr. H._____ lediglich, die Task Force habe in der zweiten Hälfte des Julis 2014 eine Veränderung im Ressort Massenguss als geboten erachtet und in diesem Zusammenhang noch die Möglichkeit einer teilweisen Beibehaltung dieses Betriebsteils in der Schweiz näher untersucht. Nach der Bekundung des Zeugen Dr. H._____ konnte die Task Force erst ein paar Tage vor dem 12. August 2014 nicht mehr ausschliessen, dass eine Massenentlassung notwendig werden könnte und deshalb ein Konsultationsverfahren durchgeführt werden müsste. Aus den Ausführungen des Zeugen Dr. H._____ ergibt sich sodann nichts, was darauf schliessen lassen würde, zu welchem Zeitpunkt der Verwaltungsrat der Beschwerdegegnerin als Entscheidungsträger die Vornahme einer Massenentlassung konkret beabsichtigte.

acc. Aussagen von I._____

1. Bezüglich der allgemeinen Glaubwürdigkeit von I._____ ist zu bemerken, dass er am 10. November 2016 vom Präsidenten des Zivilkreisgerichts unter Hinweis auf die Strafdrohung gemäss Art. 307 StGB als Zeuge befragt wurde. I._____ arbeitete während 14 Jahren bei der Beschwerdegegnerin bis das Arbeitsverhältnis aufgrund der ihm eingereichten Kündigung Ende 2014 endete. Weil I._____ im Zeitpunkt der Einvernahme vom 10. November 2016 in keinem Arbeitsverhältnis mehr zur Beschwerdegegnerin stand, musste er bei Aussagen zuungunsten der Beschwerdegegnerin mit keinen Nachteilen rechnen. Da die Beschwerdegegnerin das Arbeitsverhältnis mit ihm im Rahmen der Massenentlassung nicht kündigte, vermöchte sich zudem eine Gutheissung der Klage des Beschwerdeführers nicht präjudizierend zu Gunsten von I._____ auswirken. Nach dem Gesagten sind keine Bedenken gegen die Glaubwürdigkeit des Zeugen I._____ zu erheben.

2.1 Der Zeuge I._____ wurde anlässlich der Einvernahme vom 10. November 2016 gefragt, was anlässlich der Versammlung vom 12. August 2014 zusätzlich zu den Ausführungen im Schreiben desselben Tags mitgeteilt worden sei. Daraufhin führte er aus, es sei gesagt worden, dass es von der finanziellen Lage her gezwungenermassen nicht anders gehe. Man müsse das Möglichste tun, dass möglichst wenige oder weniger Kündigungen ausgesprochen werden müssten. Vorschläge seien noch anbringbar. Auf die Frage, wie sein Gefühl gewesen sei, dass die Sache schon entschieden worden sei oder es noch eine Möglichkeit gegeben habe, antwortete I._____, dass es wahrscheinlich schon zu spät gewesen sei und dass man da nicht mehr viel habe machen können. Auf die in Bezug auf die an der Versammlung vom 12. August 2014 gestellte Frage, ob er das Gefühl gehabt habe, es werde abgeklärt und die Task Force hoffe noch auf Vorschläge, gab I._____ zur Antwort, es sei so hinübergekommen, als sei es fünf vor zwölf, aber es habe auch geheissen, man prüfe diese.

2.2 Die Aussage des Zeugen I._____, es könnten noch Vorschläge eingebracht werden, zeigt, dass für den Zeugen I._____ die Schliessung des Bereichs Massenguss am 12. August 2014 noch nicht in Stein gemeisselt war. Die Deposition des Zeugen I._____, es sei wahrscheinlich schon zu spät und man könne nicht mehr viel unternehmen, wirkt sodann zwar hoffnungslos; jedoch bedeutet diese keineswegs, dass die Beschwerdegegnerin keine Vorschläge entgegennahm. Ausserdem lässt sich die Aussage des Zeugen I._____, es habe sich angefühlt, als es sei es fünf vor zwölf, aber es habe auch geheissen, dass man diese Vorschläge prüfe, nur dahingehend verstehen, dass die Beschwerdegegnerin für Vorschläge noch ein offenes Ohr hatte. Dem Gesagten zufolge war für den Zeugen I._____ im Zeitpunkt der Einleitung des Konsultationsverfahrens entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers die Massenkündigung noch keine beschlossene Sache.

acd. Unterbliebene Edition und Gesamtwürdigung

1. Auf Antrag des Beschwerdeführers vom 24. Mai 2016 hin forderte der Präsident des Zivilkreisgerichts mit Verfügung vom 15. Juni 2016 die Beschwerdegegnerin auf, dem Gericht die schriftlichen Ergebnisse der Task Force, Bilanzen und Erfolgsrechnungen der Beschwerdegegnerin der Jahre 2011-2014 sowie Unterlagen zu den getroffenen Massnahmen der Beschwerdegegnerin zur Rationalisierung bis zum 5. Juli 2016 einzureichen. Innert erstreckter Frist teilte die Beschwerdegegnerin mit, im Hinblick auf die notwendig gewordene Umstrukturierung habe sie eine Task Force gebildet und dabei Dr. H._____ mandatiert. Dieser könne dem Gericht detailliert Auskunft über die Tätigkeit der Task Force geben. Die in der Verfügung vom 15. Juni 2016 von der Beschwerdegegnerin geforderten Angaben würden ihrer Ansicht nach damit vollumfänglich erbracht. Mit Verfügung vom 12. Oktober 2016 lud der Präsident des Zivilkreisgerichts Dr. H._____ als Zeugen zur Hauptverhandlung vom 10. November 2016. Anlässlich der erstinstanzlichen Hauptverhandlung machte der Beschwerdeführer geltend, die Beschwerdegegnerin habe aufgrund der unterbliebenen Herausgabe der besagten Unterlagen ihre Editionsspflicht verletzt, was das Gericht bei der Beweiswürdigung zu berücksichtigen habe. Mit diesem Vorbringen setzte sich die Vorinstanz im angefochtenen Entscheid nicht auseinander, weshalb dies hier vorzunehmen ist.

2. Aufgrund von Art. 160 Abs. 1 lit. b ZPO sind die Parteien und Dritte zur Mitwirkung bei der Beweiserhebung verpflichtet. Insbesondere haben sie dabei Urkunden herauszugeben. Die Mitwirkungslast setzt gemäss Art. 161 ZPO eine Aufklärung über die Mitwirkungspflicht, das Verweigerungsrecht und die Säumnisfolgen voraus. Bei Nichtaufklärung über die Säumnisfolgen gemäss Art. 164 ZPO zeitigt die Säumnis einer Partei bzw. eines Dritten für diese bzw. diesen keine Wirkungen (HIGI, in: Brunner/Gasser/Schwander, Dike-Kommentar ZPO, 2. Aufl. 2016, Art. 161 N 20 f. und 26). In der Verfügung vom 15. Juni 2016 unterblieb ein Hinweis auf die Säumnisfolgen gemäss Art. 164 ZPO für den Fall, dass die entsprechenden Dokumente nicht ediert werden. Dies hat zur Konsequenz, dass die Säumnisfolgen vorliegend nicht eintreten. An dieser Stelle sei angemerkt, dass selbst wenn die Verfügung einen solchen Hinweis enthalten hätte, dies dem Beschwerdeführer nicht hätte helfen können. Eine Verletzung der prozessualen Mitwirkungspflicht gilt in der Regel als Indiz für die Richtigkeit der mit dem betreffenden Beweismittel zu beweisenden Tatsache, ist aber stets im Zusammenhang auch mit den weiteren Beweismitteln zu würdigen. Sie führt somit nicht unbeschadet zu einer Wahrunterstellung der zu beweisenden Tatsache (OGer. ZH LB160026 vom 4. Juli 2016 E. 5; HIGI, a.a.O., Art. 164 N 4 ff.; HASENBÖHLER, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/ Leuenberger, ZPO-Kommentar, 3. Aufl. 2016, Art. 164 N 6). Der Entscheid über die Massenentlassung wurde bei der Beschwerdegegnerin an der Verwaltungsratssitzung vom 26. August 2014 durch die Verwaltungsräte N._____ und O._____ getroffen. Die Mitglieder der Task Force Dr. H._____, P._____ und Q._____ waren zwar bei dieser Verwaltungsratssitzung zugegen. Sie konnten indes dem Verwaltungsrat lediglich Empfehlungen erteilen und nicht über die Massenentlassung entscheiden. Selbst wenn vorliegend davon auszugehen wäre, die Task Force habe dem Verwaltungsrat bereits vor Einleitung oder Abschluss des Konsultationsverfahrens zur Vornahme einer Massenentlassung geraten, könnte daraus nicht einfach gefolgert werden, der Verwaltungsrat habe sich gleich dieser Auffassung angeschlossen. Von daher können aufgrund der schriftlichen Ergebnisse der Task Force keine Erkenntnisse darüber erwartet werden, ob sich der Verwaltungsrat bereits vor Einleitung oder Abschluss des Konsultationsverfahrens zur Vornahme einer Massenentlassung entscheiden hatte. Zudem ist nicht ersichtlich, inwiefern sich aus den Bilanzen und Erfolgsrechnungen der Beschwerdegegnerin der Jahre 2011-2014 sowie Unterlagen zu den getroffenen Massnahmen der Beschwerdegegnerin zur Rationalisierung entsprechende Erkenntnisse ergeben sollten. Aus den Bilanzen und Erfolgsrechnungen lassen sich nur Rückschlüsse auf die finanzielle Lage der Beschwerdegegnerin ziehen, jedoch lässt sich daraus nicht auf einen Beschluss über die Durchführung einer Massenentlassung und schon gar nicht dessen Zeitpunkt schliessen. Allenfalls getätigte Rationalisierungsmassnahmen vermögen sodann einzig aufzuzeigen, dass Bemühungen zur Stabilisierung der finanziellen Situation der Beschwerdegegnerin getroffen wurden; allerdings vermöchten solche keinen Hinweis über einen Beschluss zu einer Massenentlassung zu liefern. All die dargelegten Umstände stehen einer Wahrunterstellung der Behauptung des Beschwerdeführers, die Massenentlassung sei bereits spätestens Mitte Juli 2014 beschlossen worden, entgegen. Davon ist umso mehr auszugehen, als die Umstände und weiteren Beweismittel dagegen sprechen. Im vorliegenden Fall machte die Beschwerdegegnerin im Schreiben vom 12. August 2014 geltend, sie befinde sich in einer äusserst schwierigen wirtschaftlichen und finanziellen Lage und erachte deswegen eine Massenentlassung als erforderlich. Sie rief die Arbeitnehmerschaft auf, dem Verwaltungsrat der Beschwerdegegnerin Vorschläge zur Vermeidung oder zur Reduktion der Anzahl der Kündi-

gungen und zur Milderung von deren Folgen schriftlich bis zum 20. August 2014 oder mündlich anlässlich der Betriebsversammlung vom 21. August 2014 zu unterbreiten. Gemäss dem Protokoll zur Prüfung der Vorschläge der Arbeitnehmerschaft, welches an der Sitzung des Verwaltungsrats der Beschwerdegegnerin am 26. August 2014 verabschiedet wurde (Protokoll zur Prüfung der Vorschläge der Arbeitnehmerschaft), prüfte der Verwaltungsrat der Beschwerdegegnerin sämtliche während der Konsultationsfrist (12. August - 21. August 2014) vonseiten der Arbeitnehmerschaft eingegangenen Vorschläge zur Vermeidung oder zur Reduktion der Anzahl der Kündigungen und zur Milderung von deren Folgen sorgfältig und einzeln. Dieses Vorgehen des Verwaltungsrats der Beschwerdegegnerin lässt nur den Schluss zu, dass dieser die Vorschläge der Arbeitnehmerschaft ergebnisoffen beurteilte und sich damit nicht schon vor Einleitung oder Abschluss des Konsultationsverfahrens endgültig zur Vornahme der Massenentlassung entschieden hatte. Daran vermag auch das Vorbringen des Beschwerdeführers nichts zu ändern, die Arbeitnehmer hätten aufgrund des Einbezugs des RAV bei der mündlichen Bekanntgabe der Massenentlassung vom 12. August 2014 und der Anwesenheit eines Vertreters im Betrieb als auch der Teilnahme eines Vertreters des KIGA an der Betriebsversammlung vom 21. August 2014 nur folgern können, der Entscheid sei bereits gefällt und sie müssten mit der Kündigung rechnen. Denn aus dem subjektiven Eindruck der Arbeitnehmer lässt sich keineswegs ableiten, die Beschwerdegegnerin habe sich bereits für eine Massenentlassung entschieden. Die Involvierung dieser staatlichen Stellen erfolgt - wie der Zeuge Dr. H._____ bekundete -, um den Arbeitnehmern für den Fall der Vornahme der Massenentlassung eine gewisse Unterstützung bieten zu können. Zudem musste die Beschwerdegegnerin aufgrund von Art. 335f Abs. 4 OR eine Kopie des Schreibens vom 12. August 2014 den Arbeitnehmern zustellen. Im Weiteren ist zu beachten, dass die Task Force gemäss der Bekundung des Zeugen Dr. H._____ erst einige Tage vor dem 12. August 2014 eine Massenkündigung für nicht mehr ausgeschlossen hielt. Nach der Wahrnehmung des Zeugen I._____ hatte sich die Beschwerdegegnerin am 12. August 2014 noch nicht definitiv zur Vornahme der Massenkündigung entschieden. Dafür spricht sodann auch, dass irreversible Massnahmen der Beschwerdegegnerin vor Abschluss des Konsultationsverfahrens, welche eine Massenentlassung präjudiziert hätten, nicht erkennbar sind. Im Lichte des Ausgeführten kann es nicht als nachgewiesen gelten, dass die Beschwerdegegnerin die Vornahme einer Massenkündigung schon vor Einleitung des Konsultationsverfahrens konkret beabsichtigt oder sich vor Abschluss dieses Verfahren endgültig dazu entschieden hatte. Das Vorbringen des Beschwerdeführers der nicht rechtzeitigen Einleitung des Konsultationsverfahrens geht somit fehl. Weil dem Gesagten zufolge die streitbetroffene Edition nichts an der vorstehenden Schlussfolgerung zu ändern vermöchte, ist der Beweis Antrag des Beschwerdeführers, es sei die Beschwerdegegnerin unter Androhung einer Ordnungsbusse nochmals aufzufordern, die schriftlichen Ergebnisse der Task Force, die Bilanzen und Erfolgsrechnungen 2011-2014 und die Unterlagen zu den getroffenen Massnahmen zur Rationalisierung einzureichen, abzuweisen.

b. Informations- und Auskunftspflicht

1.1. Die Vorinstanz führte zusammenfassend aus, das Schreiben der Beschwerdegegnerin vom 12. August 2014 an die Arbeitnehmerschaft zeige klar, weshalb sie den Bereich Massenkalisationsguss nicht mehr rentabel weiterführen könne. Die Beschwerdegegnerin nenne Gründe für die bei ihr nicht mehr bestehende Kostendeckung, wie verändertes Marktumfeld,

Preisdruck durch ausländische Konkurrenz, unzureichende Grösse der Beschwerdegegnerin im Markt für Massenproduktion. Gemäss dem Zeugen Dr. H._____ sei zudem die Arbeitnehmerschaft anlässlich der Versammlung vom 12. August 2016 darüber aufgeklärt worden, aus welchen Gründen sich die Beschwerdegegnerin in einer wirtschaftlich und finanziell schwierigen Lage befinde und deswegen eine Massenentlassung allfällig vorgenommen werden müsse. Dabei sei die Belegschaft detailliert über die von der Task Force gemachte Analyse und über die geprüften Massnahmen ins Bild gesetzt worden. Ebenso habe der Zeuge I._____ bekundet, den Mitarbeitern sei der Preisdruck in der Giessereibranche und die zunehmenden Probleme in der Konkurrenzfähigkeit bekannt gewesen. Überdies sei es möglich gewesen, der Beschwerdegegnerin Vorschläge zu unterbreiten. So hätten die Arbeitnehmer bei Herrn J._____ Vorschläge in der Hoffnung deponiert, dass er diese bei der Task Force einbringe. Auch hätten die Arbeitnehmer L._____ und M._____ Vorschläge eingereicht. All dies zeige, dass die Beschwerdegegnerin die Arbeitnehmerschaft über ihre Schwierigkeiten entsprechend Art. 335f OR informiert habe. Im Weiteren hätten die Arbeitnehmer erst am letzten Tag der Frist zur Einreichung von Vorschlägen um die Offenlegung der wirtschaftlichen Kennzahlen ersucht. Da dieses Auskunftsbegehren nicht im Zusammenhang mit einem konkreten Projekt gestanden sei, habe sich nach Treu und Glauben die Gewährung einer Fristverlängerung nicht aufgedrängt. Es sei im Übrigen nicht verständlich, weshalb die Arbeitnehmer mit diesem Ersuchen nicht zu einem früheren Zeitpunkt an den Arbeitgeber oder die Task Force herangetreten seien. Demnach könne keine Verletzung der Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer durch die Beschwerdegegnerin angenommen werden.

1.2 Der Beschwerdeführer bringt demgegenüber insbesondere vor, gemäss Art. 335f Abs. 3 OR müsse der Arbeitgeber der Arbeitnehmerschaft die Gründe für die Massenentlassung schriftlich mitteilen. Die Vorinstanz hätte deshalb an keiner Stelle des Entscheides berücksichtigen dürfen, dass die Arbeitnehmer am 12. August 2014 auch mündlich orientiert worden seien. Ausserdem habe die Beschwerdegegnerin in ihrem Schreiben vom 12. August 2014 an die Arbeitnehmer keine ausreichende Information für die Unterbreitung von sachgerechten Vorschlägen gewährt. Die angegebenen Gründe der Beschwerdegegnerin für die nicht mehr vorhandene Kostendeckung, wie verändertes Marktumfeld, bestehender Preisdruck sowie mangelnde Grösse der Beschwerdegegnerin im Markt für Massenproduktion, stellten Floskeln dar. Die Beschwerdegegnerin beziehe sich auf Umstände, welche die einzelnen Arbeitnehmer durch ihre Vorschläge nicht verändern könnten. Dass Verluste eingefahren worden seien und sich die Beschwerdegegnerin in einer schwierigen finanziellen Lage befunden habe, bilde für jede Massenentlassung eine Ursache. Wegen der fehlenden Offenlegung der betrieblichen Kennzahlen hätten die Arbeitnehmer nicht gewusst, wo genau im Massenguss die Kosten angefallen seien. Um fundierte Vorschläge einreichen zu können, müssten die Arbeitnehmer Auskünfte über die fixen und variablen Stückkosten erhalten. Unbekannt sei ebenfalls gewesen, welche Spar- und Rationalisierungsbemühungen die Firma getroffen habe. Nicht offengelegt worden sei weiter, welche Optionen die Task Force geprüft gehabt und welche Ratschläge sie erteilt habe. Im Weiteren habe die Beschwerdegegnerin auch ihre Bilanzen und Erfolgsrechnungen nicht gezeigt. Die wesentlichen und zweckdienlichen Informationen seien den Arbeitnehmern nicht zur Verfügung gestellt worden. Diese seien somit nicht in der Lage gewesen, ihr Vorschlagsrecht sachgerecht auszuüben. Ferner habe die Beschwerdegegnerin ihre Mitwirkungspflicht dadurch ver-

letzt, dass sie einem an der Betriebsversammlung vom 21. August 2014 gestellten Ersuchen um Bekanntgabe der betrieblichen Kennzahlen nicht entsprochen habe.

2. Gemäss Art. 335f Abs. 3 OR muss der Arbeitgeber der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern alle zweckdienlichen Auskünfte erteilen und ihnen auf jeden Fall schriftlich mitteilen: die Gründe der Massenentlassung (lit. a); die Zahl der Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll (lit. b); die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer (lit. c); den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen (lit. d). Die Informationen des Arbeitgebers müssen detailliert genug sein, damit die Arbeitnehmer in Stand gesetzt werden, namentlich zur Milderung der Folgen der Massenentlassung durch einen Sozialplan Vorschläge zu unterbreiten (BGer. 4A_571/2008 vom 5. März 2009 E. 3.1).

Als zweckdienlich können sich nicht nur Auskünfte in Bezug auf vom Arbeitgeber tatsächlich vorgeschlagene Projekte erweisen. Auch 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. Für die Annahme einer Verletzung der Mitwirkungsrechte und damit der Missbräuchlichkeit der Kündigung kann 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 erfolgsversprechender Projekte notwendigen Informationen zu konzentrieren und nur diejenigen Zusatzauskünfte zu verlangen, die für die Ausarbeitung dieser Projekte konkret benötigt werden (BGE 137 III 162 E. 2.1.1 und 2.1.2). Steht von vornherein fest, dass die angeforderten Auskünfte den Betrieb nicht retten können, können sie auch nicht dazu zweckdienlich sein, Kündigungen zu vermeiden oder deren Zahl zu verhindern (WIDMER/REITER, a.a.O., S. 1108).

3.1 Weil die Arbeitnehmer über die Gründe der Massenentlassung gemäss Art. 335f Abs. 3 lit. a OR schriftlich unterrichtet werden müssen, genügt eine mündliche Information darüber nicht (REHBINDER/STÖCKLI, Berner Kommentar OR, 2014, Art. 335f N 4; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7. Auf. 2012, Art. 335f N 4). Im vorliegenden Fall legte somit die Beschwerdegegnerin die Gründe der Massenentlassung nur insoweit gesetzeskonform dar, als sie diese im Schreiben vom 12. August 2014 an die Arbeitnehmerschaft nannte. Bei der Beurteilung der Frage, ob die Massenkündigung gemäss Art. 335f Abs. 3 lit. a OR begründet ist, dürfen an der Versammlung vom 12. August 2014 vorgetragene Gründe folgerichtig nicht beachtet werden.

3.2 Im Schreiben vom 12. August 2014 teilte die Beschwerdegegnerin der Arbeitnehmerschaft mit, dass sie sich in einer äusserst schwierigen wirtschaftlichen und finanziellen Lage befinde. Diese sei auf das veränderte Marktumfeld insbesondere den durch die ausländische Konkurrenz erzeugten starken Preisdruck zurückzuführen. Trotz Spar- und Rationalisierungsanstrengungen hätten Aufträge im Bereich Massenkalisationsguss nicht mehr kostendeckend abgewickelt werden können. In der Folge habe sie in den letzten beiden Jahren und im 1. Halbjahr 2014 hohe Verluste erlitten. Diese Verluste hätten bis anhin durch die finanziellen Reserven der Gesellschaft gedeckt werden können. Weitere Verluste würden jedoch die Überlebensfähigkeit der Gesellschaft gefährden. Der Verwaltungsrat der Beschwerdegegnerin habe mit einer mit Spezialisten zusammengesetzten Task Force geprüft, wie die Gesellschaft auf die veränderten Marktverhältnisse kurz- und langfristig reagieren könne. Aufgrund eingehender Analyse sei der Verwaltungsrat zum Schluss gekommen, sich in Zukunft nunmehr auf den Kunden- und Spezialguss zu fokussieren. Eine Fortführung des Massenkalisationsgusses erscheine demgegenüber leider nicht möglich, denn die Beschwerdegegnerin könne sich auf dem Markt für Massenprodukte aufgrund ihrer Grösse weder kurz- noch langfristig kostendeckend behaupten. Die Arbeitnehmer könnten dem Verwaltungsrat der Beschwerdegegnerin Vorschläge zur Vermeidung oder zur Reduktion der Anzahl der Kündigungen und zur Milderung von deren Folgen die Arbeitnehmer bis zum 20. August 2014 schriftlich oder anlässlich der Betriebsversammlung vom 21. August 2014, um 14:00 Uhr, unterbreiten.

Die Beschwerdegegnerin legte im Schreiben vom 12. August 2014 die inner- und ausserbetrieblichen Gründe für den Arbeitsplatzwegfall offen und tat kund, dass sie keine Möglichkeiten zur Weiterführung des Bereichs Massenkalisationsguss sehe und sich fortan auf den Bereich Kunden- und Spezialguss konzentrieren werde. In dieser Mitteilung tat sie überdies kund, dass sie in den Jahren 2012 und 2013 und im 1. Halbjahr 2014 hohe Verluste erlitten und sie diese mit ihren finanziellen Reserven gedeckt habe. Aufgrund all dieser Angaben verfügte die Arbeitnehmerschaft über einen ausreichenden Grundstock an Informationen, um der Beschwerdegegnerin Vorschläge zur Vermeidung von Entlassungen oder zur Reduktion der Anzahl der Kündigungen und Milderung von deren Folgen zu unterbreiten. Der Sprecher der Arbeitnehmerschaft I._____ reichte in der Frist bis zum 20. August 2014 keinen einzigen schriftlichen Vorschlag ein. Erst an der Betriebsversammlung vom 21. August 2014 ersuchte er mündlich, es seien den Mitarbeitenden die wirtschaftlichen Kennzahlen herauszugeben, damit gute Vorschläge unterbreitet werden könnten und es sei dazu die Konsultationsfrist entsprechend zu verlängern. Die Vorschläge sind innert der Konsultationsfrist dem Arbeitgeber zu unterbreiten, damit das Konsultationsverfahren nicht verzögert wird. Denn bei einer Verzögerung dieses Verfahrens kann eine Massenkündigung erst zu einem späteren Zeitpunkt ausgesprochen werden, was für den Arbeitgeber angesichts der grossen Zahl von Kündigungen zu massiven Mehrkosten führen kann (vgl. WIDMER/REITER, a.a.O., S. 1108). Damit entsprechende Vorschläge innert der hierfür vom Arbeitgeber gesetzten Frist angebracht werden können, sind dazu benötigte Informationen vom Arbeitgeber nach dem hier aufgrund von Art. 11 des Mitwirkungsgesetzes anwendbaren Grundsatz von Treu und Glauben frühzeitig vor Ablauf der Konsultationsfrist zu verlangen. Würde das Stellen von Auskunftsbegehren ohne nachvollziehbaren Grund noch am letzten Tag der Konsultationsfrist zugelassen, würde dem Rechtsmissbrauch Tür und Tor geöffnet. Demnach ist nicht zu beanstanden, dass die Beschwerdegegnerin dem von I._____ ohne

ersichtlichen Grund erst am allerletzten Tag der Konsultationsfrist gestellten Ersuchen um Offenlegung der betrieblichen Kennzahlen und Verlängerung der Konsultationsfrist keine Folge leistete. Davon ist umso mehr auszugehen, als dass nicht dargelegt ist, dass von I._____ bei Gewährung der fraglichen Informationen ein zweckdienlicher Vorschlag zu erwarten gewesen wäre. Zurückzuweisen ist sodann das Vorbringen des Beschwerdeführers, bei Kenntnis der Betriebszahlen hätte die Arbeitnehmerschaft eine Lohnsenkung um 5% anregen können. Einen solchen Vorschlag hätte der Beschwerdeführer oder ein anderer Arbeitnehmer nämlich auch ohne die besagte Information einbringen können. Der Beschwerdegegnerin kann die Weigerung zur Herausgabe der betrieblichen Kennzahlen somit nicht als Missachtung der Mitwirkungsrechte angekreidet werden. Im Übrigen sei angemerkt, dass die Zweckmässigkeit einer substanziellen Lohnsenkung als Weg zur Rettung eines Betriebs als fraglich erscheint. Zwar bewirkt eine solche eine Reduktion des Aufwands; indes führt sie in der Regel auch zu vermehrten Kündigungen und Schwierigkeiten bei der Anstellung von neuen Mitarbeitern, was die Fortführung des Unternehmens gefährden kann. Als unbegründet erweist sich schliesslich auch die Rüge, es sei nicht offengelegt worden, welche Spar- und Rationalisierungsbemühungen die Beschwerdegegnerin getroffen sowie welche Optionen die Task Force geprüft gehabt und welche Ratschläge sie erteilt habe. Innert der bis zum 21. August 2014 laufenden Konsultationsfrist wurden diesbezüglich vonseiten der Arbeitnehmerschaft keine Auskünfte verlangt. Da bereits im Rahmen des Konsultationsverfahrens ein entsprechendes Auskunftsbegehren hätte gestellt werden können, muss es als treuwidrig qualifiziert werden, dass der Beschwerdeführer die fraglichen Informationen erst auf dem Rechtsweg in Erfahrung zu bringen sucht. Die unterbliebene Offenlegung der entsprechenden Informationen kann deshalb nicht als Verweigerung der Mitwirkungsrechte durch die Beschwerdegegnerin gewertet werden. Angesichts all des Dargelegten vermag der Beschwerdeführer eine Verletzung von Informations- und Auskunftsrechten nicht nachzuweisen.

c. Konsultationsfrist

1.1 Der Präsident des Zivilkreisgerichts stellte sich auf den Standpunkt, die Beschwerdegegnerin habe der Arbeitnehmerschaft eine Frist bis zum 21. August 2014 gesetzt. Diese habe nach der Information vom 12. August 2014 zu laufen begonnen und damit zehn Tage betragen. Bei der Beschwerdegegnerin handle es sich um ein kleines bis mittelgrosses Unternehmen. Auch werde von keiner Seite geltend gemacht, dass es sich vorliegend um einen komplexen Fall gehandelt habe. Gemäss den Ausführungen der Beschwerdegegnerin habe eine gewisse zeitliche Dringlichkeit bestanden, weil die Beschwerdegegnerin mit einer eingehenden Analyse zugewartet habe, bis die Lage kritisch geworden sei, was keine kürzere Frist zu rechtfertigen vermöge. Die Frist von zehn Tagen erscheine insbesondere deshalb als angemessen, da die Arbeitnehmer jederzeit die Möglichkeit gehabt hätten, mit der Task Force Kontakt aufzunehmen und anlässlich der Versammlung vom 12. August 2014 von der Task Force und dem Verwaltungsrat umfassend informiert worden seien. Demnach erweise sich die gewährte Frist als angemessen.

1.2 Der Beschwerdeführer beanstandet, die Konsultationsfrist habe entgegen der Auffassung der ersten Instanz nicht zehn, sondern neun Tage betragen, weil das Schreiben vom 12. August 2014 die Belegschaft erst am Folgetag erreicht habe. Da noch ein Wochenende

dazwischen gelegen sei, habe sich die Frist auf sieben Arbeitstage verkürzt. Diese Frist sei zu kurz gewesen. Da eine Task Force eingesetzt worden sei und umfangreiche Vorarbeiten geleistet worden seien, müsse die vorliegende Angelegenheit als komplex bezeichnet werden. Entgegen der Auffassung der Beschwerdegegnerin sei eine zeitliche Dringlichkeit nicht ausgewiesen. Die Arbeiten der Task Force hätten seit Mai 2014 andauert. Das Betreibungsregister der Beschwerdegegnerin sei leer und es sei auch keine Zwangsverwertung angedroht worden oder bevorgestanden. Wie die Vorinstanz feststelle, habe die Beschwerdegegnerin die zeitliche Dringlichkeit mit dem Zuwarten der Vornahme der eingehenden Analysen selbst verursacht. Somit sei nicht ersichtlich, weshalb hier lediglich eine Konsultationsfrist von zehn Tagen eingeräumt worden sei.

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).

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, näm-

lich des Bereichs Massenkana­lisation­sguss, 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

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.

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.

2. Die vorliegende arbeitsrechtliche Streitigkeit mit einem Streitwert unter CHF 30'000.-- untersteht dem vereinfachten Verfahren (Art. 243 Abs. 1 ZPO). Das Gericht stellt den Sachverhalt von Amtes wegen fest. Es gilt die soziale Untersuchungsmaxime (Art. 247 Abs. 2 lit. b Ziff. 2 ZPO). Das Gericht hat somit auch Tatsachen zu berücksichtigen, welche von den Parteien zwar nicht behauptet, im Laufe des Verfahrens aber bekannt geworden sind, und ist nicht an die Beweisanträge der Parteien und deren Tatsachenbehauptungen gebunden. Dies entbindet die Parteien indes nicht von der Sammlung des Prozessstoffes. Insbesondere obliegt den Parteien die Behauptungs- und Substanziierungslast. Es ist mithin nicht Sache des Gerichts, selb-

ständig den Sachverhalt zu erforschen und den relevanten Prozessstoff zusammen zu tragen. Das Gericht trifft lediglich eine ausgeprägte Mitwirkungspflicht, indem es die Parteien nach Möglichkeit unterstützt und seine Fragepflicht ausübt. Die soziale Untersuchungsmaxime soll nur so weit gehen, als sie zum Ausgleich eines sozialen Machtgefälles zwischen den Parteien oder bei ungleichem Wissenstand (Laie gegen anwaltlich vertretene Partei) dient. Stehen sich zwei anwaltlich vertretene Parteien gegenüber, so darf und soll sich das Gericht wie im ordentlichen Prozess verhalten (OGer. ZH LA150047 vom 15. Februar 2016 E. B.1 mit Hinweis auf LAZOPOULOS/LEIMGRUBER, in Gehri/Jent-Sørensen/Sarbach, ZPO-Kommentar, 2. Auf. 2015, Art. 247 N 4 f.; BGE 141 III 569 E. 2.3). Im vorliegenden Fall zeigte der Beschwerdeführer nicht substantiiert auf, welche konkreten Vorschläge Herr J._____ im Konsultationsverfahren gemacht haben soll, die im Protokoll zur Prüfung der Vorschläge der Arbeitnehmerschaft nicht aufgeführt worden sein sollen. Insoweit fehlt es an einer rechtsgenüglien Substanziierung der Rüge der Unvollständigkeit des besagten Protokolls bzw. der Verletzung der Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmerschaft durch Nichtberücksichtigung eines zweckdienlichen Vorschlags zur Vermeidung oder zur Reduktion der Anzahl der Kündigungen und zur Milderung von deren Folgen, weshalb darauf nicht eingegangen werden kann. Unter diesen Umständen ist nicht ersichtlich, weshalb die Einvernahmen von Herr J._____ von Bedeutung sein soll. Der erstinstanzliche Entscheid auf Abweisung des Antrags der Einvernahme von Herr J._____ als Zeuge ist deshalb zu bestätigen.

e. Fazit

Dem Gesagten zufolge ergibt sich, dass das Recht des Beschwerdeführers gewahrt worden ist, der Beschwerdegegnerin konstruktive Vorschläge zur Vermeidung oder zur Reduktion der Anzahl der Kündigungen und zur Milderung von deren Folgen zu unterbreiten. Dass Vorschriften über das Massenkündigungsverfahren verletzt wurden, vermag der Beschwerdeführer nicht nachzuweisen. Demnach kann er keine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung von der Beschwerdegegnerin beanspruchen. Die Beschwerde erweist sich mithin als unbegründet und ist deshalb abzuweisen.

III. KOSTEN- UND ENTSCHÄDIGUNGSFOLGEN

1. Ausgangsgemäss ist das angefochtene Urteil hinsichtlich der Kosten- und Entschädigungsfolgen zu bestätigen.

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 Un-

ternehmen 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.

Demnach wird erkannt:

- ://:
1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
 2. Es werden keine Gerichtskosten erhoben.
 3. Der Beschwerdeführer wird verpflichtet, der Beschwerdegegnerin für das Beschwerdeverfahren eine Parteientschädigung von CHF 2'820.-- (inkl. Auslagen) zu bezahlen.

Präsidentin

Gerichtsschreiber

Christine Baltzer-Bader

Stefan Steinemann