

# Betriebsschliessungen und Entlassungen in grösserer Zahl

**Beabsichtigen Sie, innert 30 Tagen aus betrieblichen Gründen oder wegen Aufgabe der Geschäftstätigkeit zehn oder mehr Kündigungen auszusprechen? Was es in solchen Fällen zu tun gibt, fasst dieses Merkblatt zusammen.**

Bitte beachten Sie: Unterlassen Sie die Meldung einer Massenentlassung an die öffentliche Arbeitsvermittlung\*, sind die Kündigungen möglicherweise missbräuchlich. Je früher Sie mit uns Kontakt aufnehmen, desto besser. Bei Umstrukturierungen und Betriebsschliessungen kann Sie die öffentliche Arbeitsvermittlung unterstützen.

Eine Massenentlassung liegt gemäss Arbeitsvertragsrecht bei folgenden Betriebsgrössen vor:

- 21 bis 99 Arbeitnehmende: zehn oder mehr Kündigungen;
- 100 bis 299 Arbeitnehmende: zehn oder mehr Prozent der Belegschaft wird gekündigt;
- 300 und mehr Arbeitnehmende: mindestens 30 oder mehr Kündigungen.

Nachfolgend werden die geltenden Pflichten für die Arbeitgeberschaft erläutert.

## **Information und Konsultation der Arbeitnehmerschaft**

Bei einer beabsichtigten Massenentlassung grösseren Ausmasses müssen Sie die Arbeitnehmervertretung oder – falls keine solche besteht – die Arbeitnehmenden direkt informieren. In jedem Fall sind ihnen schriftlich mitzuteilen:

- die Gründe der Entlassung,
- die Zahl der Arbeitnehmenden, denen gekündigt werden soll,
- die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmenden,
- der Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.

Eine Kopie dieser Mitteilung an die Arbeitnehmerschaft ist der öffentlichen Arbeitsvermittlung zuzustellen.

Den Arbeitnehmenden bzw. deren Vertretung müssen Sie sodann die Möglichkeit geben, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können. Für dieses Verfahren ist eine angemessene Frist anzusetzen, damit eine sorgfältige Konsultation ermöglicht wird.

## **Pflicht zur Erstellung eines Sozialplans**

Die Pflicht des Arbeitgebers zur Erstellung eines Sozialplans besteht bei der Entlassung von mindestens 30 Arbeitnehmenden in einem Betrieb, der mindestens 250 Mitarbeitende beschäftigt. Verhandlungspartner sind die Arbeitnehmerverbände, die Arbeitnehmervertretungen oder die einzelnen Arbeitnehmenden, falls es bis anhin keine organisierte Vertretung gegeben hat. Können sich die Parteien nicht auf einen Sozialplan einigen, muss ein Schiedsgericht bestellt werden.

## **Meldung an die öffentliche Arbeitsvermittlung**

Jede beabsichtigte Massenentlassung müssen Sie der öffentlichen Arbeitsvermittlung möglichst frühzeitig melden, spätestens aber zum Zeitpunkt, in dem Sie die Kündigungen aussprechen. Die Kündigungsfrist beginnt erst mit der Anzeige an die öffentliche Arbeitsvermittlung zu laufen. Diese muss folgende Angaben enthalten:

- Anzahl, Geschlecht und Herkunft (Schweiz oder Ausland) der betroffenen Arbeitnehmenden,
- den Grund der Betriebsschliessung,
- bei Entlassungen den Arbeitsbereich der betroffenen Arbeitnehmenden,
- den Zeitpunkt der Wirksamkeit der ausgesprochenen Kündigungen (im Berichtsmonat oder auf einen späteren Zeitpunkt),
- die Ergebnisse der Konsultation der Arbeitnehmerschaft,
- alle zweckdienlichen weiteren Angaben.

Eine Kopie der Anzeige ist an die öffentliche Arbeitsvermittlung und den Arbeitnehmenden zuzustellen. Im übrigen verweisen wir auf die angefügten Rechtsgrundlagen.

## **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Ist ein Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Massenentlassung gekündigt worden, endet es frühestens 30 Tage nach der Anzeige an die öffentliche Arbeitsvermittlung, ausser wenn die Kündigung nach den vertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen auf einen späteren Zeitpunkt hin wirksam wird. Unterbleibt die Anzeige, muss damit gerechnet werden, dass die Kündigung erfolgreich angefochten wird. Wird eine Kündigung angefochten, hat allerdings nicht die öffentliche Arbeitsvermittlung, sondern das zuständige Gericht zu beurteilen, ob die Massenentlassung korrekt durchgeführt worden ist.

## **Wie wir Sie unterstützen können**

Mit dem Ziel, Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder möglichst kurz zu halten, bieten wir Betrieben und betroffenen Arbeitnehmenden unsere Dienste an:

Das zuständige Regionale Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) informiert bei Bedarf im Betrieb, wo es offene Stellen gibt, wie die öffentliche Arbeitsvermittlung funktioniert und welche Leistungen die Arbeitslosenversicherung bietet.

Das RAV berät und unterstützt gekündigte Mitarbeitende schon innerhalb der Kündigungsfrist bei der beruflichen Standortbestimmung und der Suche nach einer neuen Stelle. Sofern eine rasche Vermittlung nicht möglich ist, kann eine zweckmässige Weiterbildung oder vorübergehende Beschäftigung die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt fördern.

Geht Ihr Betrieb in Konkurs oder Nachlassstundung und sind Löhne für geleistete Arbeit ausstehend, richtet die Arbeitslosenkasse des Kantons Zürich den betroffenen Arbeitnehmenden – auf Antrag – Insolvenzenschädigungen aus.

## **Kontaktadresse:**

Amt für Wirtschaft und Arbeit  
Aabachstrasse 5  
6300 Zug  
Tel. 041 728 55 20

*\* Im OR wird noch der Begriff Arbeitsamt verwendet. In der Praxis findet heute jedoch der Begriff der öffentlichen Arbeitsvermittlung Anwendung.*

## Rechtsgrundlagen

### Obligationenrecht (OR)

(Der Arbeitsvertrag)

Art. 335d

Als Massentlassung gelten Kündigungen, die der

Arbeitgeber innert 30 Tagen in einem Betrieb aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen, und von denen betroffen werden:

mindestens 10 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigen;

mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmer beschäftigen;

mindestens 30 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmer beschäftigen.

Art. 335e

<sup>1</sup> Die Bestimmungen über die Massentlassung gelten

auch für befristete Arbeitsverhältnisse, wenn diese vor Ablauf der vereinbarten Dauer enden.

<sup>2</sup> Sie gelten nicht für Betriebseinstellungen infolge gerichtlicher Entscheidungen.

Art. 335f

<sup>1</sup> Beabsichtigt der Arbeitgeber, eine Massentlassung

vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertretung

oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer zu konsultieren.

<sup>2</sup> Er gibt ihnen zumindest die Möglichkeit, Vorschläge

zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können.

<sup>3</sup> Er muss der Arbeitnehmervertretung oder, falls es

keine solche gibt, den Arbeitnehmern alle zweckdienlichen Auskünfte erteilen und ihnen auf jeden Fall schriftlich mitteilen:

a. die Gründe der Massentlassung;

b. die Zahl der Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll;

c. die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer;

d. den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.

<sup>4</sup> Er stellt dem kantonalen Arbeitsamt eine Kopie der Mitteilung nach Absatz 3 zu.

Art. 335g

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat dem kantonalen Arbeitsamt jede

beabsichtigte Massentlassung schriftlich anzuzeigen

und der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern eine Kopie dieser Anzeige zuzustellen.

<sup>2</sup> Die Anzeige muss die Ergebnisse der Konsultation der Arbeitnehmervertretung (Art. 335f) und alle zweckdien-

<sup>4</sup> Ist das Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Massentlassung gekündigt worden, so endet es 30 Tage nach der Anzeige der beabsichtigten Massentlassung an das

kantonale Arbeitsamt, ausser wenn die Kündigung nach den vertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen auf einen späteren Termin wirksam wird.

Art. 335h

1 Der Sozialplan ist eine Vereinbarung, in welcher der Arbeitgeber und die Arbeitnehmer die Massnahmen festlegen, mit denen Kündigungen vermieden, deren Zahl beschränkt sowie deren Folgen gemildert werden.

2 Er darf den Fortbestand des Betriebs nicht gefährden.

Art. 335i

1 Der Arbeitgeber muss mit den Arbeitnehmern Verhandlungen mit dem Ziel führen, einen Sozialplan aufzustellen, wenn er:

a. üblicherweise mindestens 250 Arbeitnehmer beschäftigt und

b. beabsichtigt, innert 30 Tagen mindestens 30 Arbeit-

nehmern aus Gründen zu kündigen, die in keinem Zusammenhang mit ihrer Person stehen.

2 Zeitlich verteilte Kündigungen, die auf dem gleichen

betrieblichen Entscheid beruhen, werden zusammengezählt.

3 Der Arbeitgeber verhandelt:

a. mit den am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Arbeit-

nehmerverbänden, wenn er Partei dieses Gesamtarbeitsvertrags ist;

b. mit der Arbeitnehmervertretung; oder

c. direkt mit den Arbeitnehmern, wenn es keine Arbeit-

nehmervertretung gibt.

4 Die Arbeitnehmerverbände, die Arbeitnehmervertretung oder die Arbeitnehmer können zu den Verhandlungen

Sachverständige heranziehen. Diese sind gegenüber betriebsfremden Personen zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Art. 335j

1 Können sich die Parteien nicht auf einen Sozialplan einigen, so muss ein Schiedsgericht bestellt werden.

2 Das Schiedsgericht stellt einen Sozialplan durch verbindlichen Schiedsspruch auf.

Art. 335k

Die Bestimmungen über den Sozialplan (Art. 335h–335j) gelten nicht bei Massentlassungen, die während eines Konkurs- oder Nachlassverfahrens erfolgen, das mit

einem Nachlassvertrag abgeschlossen wird.

Art. 336 Abs. 2 Bst. c und Abs. 3

<sup>2</sup> Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den

Arbeitgeber ist im weiteren missbräuchlich, wenn sie

lichen Angaben über die beabsichtigte Massentlassung

enthalten.

<sup>3</sup> Das kantonale Arbeitsamt sucht nach Lösungen für die Probleme, welche die beabsichtigte Massenentlassung aufwirft. Die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer können ihm ihre Bemerkungen einreichen.

ausgesprochen wird:

c. im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer, konsultiert worden sind (Art. 335f).

<sup>3</sup> Der Schutz eines Arbeitnehmervertreters nach Absatz 2 Buchstabe b, dessen Mandat infolge Übergangs des Arbeitsverhältnisses endet (Art. 333), besteht so lange

weiter, als das Mandat gedauert hätte, falls das Arbeitsverhältnis nicht übertragen worden wäre.

Art. 336a Abs. 3

<sup>3</sup> Ist die Kündigung nach Artikel 336 Absatz 2 Buchstabe c missbräuchlich, so darf die Entschädigung nicht mehr als den Lohn des Arbeitnehmers für zwei Monate betragen.

### **Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG)**

Art.29 Meldepflicht der Arbeitgeber bei Entlassungen und Betriebsschliessungen

<sup>1</sup> Entlassungen einer grösseren Anzahl von Arbeitnehmern sowie Betriebsschliessungen muss der Arbeitgeber dem zuständigen Arbeitsamt möglichst frühzeitig melden, spätestens aber zum Zeitpunkt, in dem er die Kündigungen ausspricht.

<sup>2</sup> Der Bundesrat bestimmt die Ausnahmen von der Meldepflicht.

### **Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV)**

Art. 53 Meldepflicht der Arbeitgeber bei Entlassungen und Betriebsschliessungen (Art 29 AVG)

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber ist meldepflichtig, wenn die Entlassungen oder eine Betriebsschliessung mindestens zehn Arbeitnehmer betreffen.

<sup>2</sup> Wo die Grösse oder die Strukturen des regionalen Arbeitsmarktes es verlangen, können die Kantone die Meldepflicht auf Entlassungen oder Betriebsschliessungen ausdehnen, die mindestens sechs Arbeitnehmer betreffen.

<sup>3</sup> Der meldepflichtige Arbeitgeber muss dem Ar-

beitsamt folgende Angaben mitteilen:

- a. Anzahl, Geschlecht und Herkunft (Schweiz oder Ausland) der betroffenen Arbeitnehmer;
- b. den Grund der Betriebsschliessung;
- c. bei Entlassungen den Arbeitsbereich der betroffenen Arbeitnehmer;
- d. den Zeitpunkt der Wirksamkeit der ausgesprochenen Kündigungen (im Berichtsmonat oder auf einen späteren Zeitpunkt).