

Merkblatt für Betriebe

Betriebsschliessungen und Entlassungen in grösserer Zahl

Beabsichtigen Sie, innert 30 Tagen aus betrieblichen Gründen oder wegen Aufgabe der Geschäftstätigkeit zehn oder mehr Kündigungen auszusprechen? Dieses Merkblatt informiert Sie über das entsprechende Vorgehen.

Eine frühe Meldung der Massentlassung ans Amt für Arbeit und Migration ist wichtig. Unterlassen Sie diese Meldung sind die Kündigungen möglicherweise nicht wirksam.

Eine Massentlassung liegt gemäss Arbeitsvertragsrecht bei folgenden Betriebsgrössen vor:

- 20 bis 99 Arbeitnehmende im Betrieb: zehn oder mehr Kündigungen;
- 100 bis 299 Arbeitnehmende: zehn und mehr Prozent der Mitarbeiter werden gekündigt;
- 300 und mehr Arbeitnehmende: mindestens 30 oder mehr Kündigungen.

Information und Konsultation der Arbeitnehmerschaft

Bei einer beabsichtigten Massentlassung müssen Sie die Arbeitnehmervertretung oder – falls keine solche besteht – die Arbeitnehmenden direkt informieren. In jedem Fall müssen die Arbeitnehmenden schriftlich informiert werden

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

Eine Kopie dieser Mitteilung an die Arbeitnehmerschaft ist auch dem Amt für Arbeit und Migration 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.

Der definitive Entscheid über die Entlassungen darf demnach erst nach durchgeführtem Konsultationsverfahren gefällt werden und wenn das Konsultationsverfahren keine Lösung hervorbringt.

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. Je nach der gesamtarbeitsvertraglichen Bindung der Unternehmung sind die Verhandlungen mit den Arbeitnehmerverbänden, Arbeitnehmervertretungen oder direkt mit den Arbeitnehmenden zu führen. Können sich die Parteien nicht auf einen Sozialplan einigen, muss ein Schiedsgericht bestellt werden.

Meldung an das Amt für Arbeit und Migration

Jede beabsichtigte Massenentlassung muss dem Amt für Arbeit und Migration frühzeitig, spätestens aber zum Zeitpunkt, in dem die Kündigungen ausgesprochen wurden, gemeldet werden.

Die Kündigungsfrist beginnt erst mit der Anzeige an das Amt für Arbeit und Migration zu laufen. Die Meldung muss folgende Angaben enthalten:

- Anzahl, Geschlecht und Herkunft (Schweiz oder Ausland) der betroffenen Arbeitnehmenden;
- den Grund der Betriebsschliessung / der Massenentlassung;
- bei Massenentlassungen 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 auch den Arbeitnehmenden zuzustellen. Im Übrigen verweisen wir auf die angefügten Gesetzesgrundlagen.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Ist ein Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Massenentlassung gekündigt worden, endet es frühestens 30 Tage nach der Anzeige an das Amt für Arbeit und Migration, 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 nicht das Amt für Arbeit und Migration, sondern das zuständige Gericht zu beurteilen, ob die Massenentlassung korrekt durchgeführt worden ist.

Wie können wir Sie unterstützen?

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 – unter Leitung des kantonalen Amtes für Arbeit – 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 der Betrieb in Konkurs oder Nachlassstundung und sind Löhne für geleistete Arbeit ausstehend, richtet die Arbeitslosenkasse des Kantons Uri den betroffenen Arbeitnehmenden - auf entsprechenden Antrag – Insolvenzenschädigungen aus.

Kontaktadresse:

Amt für Arbeit und Migration
Klausenstrasse 4
6460 Altdorf
041 875 24 18

Rechtsgrundlagen

Obligationenrecht (OR) / Der Arbeitsvertrag

Art. 335 d bis Art. 335 k OR

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

Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG)

Art. 29 AVG

Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV)

Art. 53 AVV

Kantonale Arbeitsmassnahmenverordnung (AMV)

Art. 8 AMV

Mitwirkungsgesetz (MG)

Art. 10 MG

Checkliste für Arbeitgebende

- Beachten der Rechtsgrundlagen
- Frühzeitige Meldung an das Amt für Arbeit und Migration
- Konsultation der Arbeitnehmenden / der Arbeitnehmervertretung (unter Einräumung einer angemessenen Frist)
- Schriftliche Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung an das Amt für Arbeit und Migration unter Angabe der folgenden Informationen:
 - Anzahl der von der geplanten Kündigung betroffenen Mitarbeitenden
 - Zeitpunkt des Ausspruchs und der Wirksamkeit der geplanten Kündigungen
 - Anzahl der regelmässig beschäftigten Mitarbeitenden
 - Adresse der Arbeitnehmervertretung
 - Grund für die Schliessung / die Entlassungen
 - betroffene Betriebsteile
 - nicht betroffene Betriebsteile
 - geplanter Zeitpunkt und Ablauf der Orientierung der Belegschaft
 - geprüfte Alternativen zur (Teil-) Betriebsschliessung bzw. Massenentlassung
- Beilagen:
 - Kopie der schriftlichen Anzeige an die Arbeitnehmenden (sofern bereits erfolgt)
 - Ergebnis der Konsultation der Arbeitnehmenden bzw. der Arbeitnehmervertretung
 - Gesamtarbeitsvertrag oder Betriebsordnung (sofern vorhanden)
 - Sozialplan (sofern vorhanden)
 - Liste der von der geplanten Kündigung betroffenen Arbeitnehmenden (Name, Vorname, Adresse, Wohnort, Alter, Nationalität, Beschäftigungsgrad, Kündigungsfrist, berufliche Qualifikation)
 - Darstellung der Betriebsstruktur (Organigramm)
 - Situation der Pensionskasse