



Amt für Wirtschaft und Arbeit
Arbeitslosenversicherung

Merkblatt

Personalmassnahmen (Massenentlassungen)

1. Massenentlassung nach OR 335d

1.1 Allgemeines

Das Obligationenrecht sieht bei Massenentlassungen besondere Bestimmungen vor (Begriff der Massenentlassung, Geltungsbereich, Konsultation der Arbeitnehmer, Verfahren beim Amt für Wirtschaft und Arbeit, missbräuchliche Kündigung). Diesbezügliche Vorschriften enthalten auch das Bundesgesetz vom 6. Oktober 1989 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG) (Pflicht zur Meldung von Massenentlassungen und Betriebschliessungen an die zuständige kantonale Behörde) sowie die kantonalen Ausführungsgesetze zum AVG und verschiedene Gesamtarbeitsverträge.

1.2 Begriff und Geltungsbereich

Für das Vorliegen einer Massenentlassung müssen mehrere Voraussetzungen erfüllt sein:

Kündigungsgründe: die Kündigung steht in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin.

Anrechenbare Zeitspanne: zu berücksichtigen sind nur Kündigungen innerhalb eines Zeitraumes von 30 Tagen.

Anzahl der entlassenen Arbeitnehmer: die massgebliche Anzahl Kündigungen hängt ab von der Zahl der Arbeitnehmer, die üblicherweise im Unternehmen beschäftigt sind, mindestens:

- 10 Kündigungen in Betrieben, die in der Regel mehr als 20 aber weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigen (Firmen, die bis zu 20 Angestellte beschäftigen, unterliegen nicht den

Sonderbestimmungen über die Massenentlassung, mit Ausnahme der Pflicht zur Information der Behörden (vgl. Ziffer 2. unten);

- 10 Prozent der Kündigungen in Betrieben, die in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmer beschäftigen;
- 30 Kündigungen in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmer beschäftigen. **OR 335d.**

Die Bestimmungen über die Massenentlassung gelten auch für befristete Arbeitsverhältnisse, wenn diese vor Ablauf der vereinbarten Dauer enden. Sie gelten nicht für Betriebseinstellungen infolge gerichtlicher Entscheidungen. **OR 335e**

Werden Arbeitsverträge gekündigt, um neue abzuschliessen, die für die Arbeitnehmer ungünstiger ausfallen (sogenannte «Änderungskündigung»), sind unter den oben genannten Voraussetzungen ebenfalls die gesetzlichen Vorschriften betreffend Massenentlassung anwendbar.

Die Anzahl notwendiger Kündigungen, die es bedarf, um eine Massenentlassung zu begründen, berechnet sich im Allgemeinen in Bezug auf das Total der beschäftigten Arbeitnehmer im Betrieb. Aber wenn die beabsichtigten Kündigungen nur einen Betriebsteil betreffen, d.h. eine Einheit, die über eine organisierte Struktur verfügt, ausgestattet mit Personal, mit materiellen und immateriellen Gütern, welche die Ausführung der Arbeit erlauben (Filiale, gut abgetrennte Abteilung usw.), hängt die Existenz einer eventuellen Massenentlassung von der Anzahl beschäftigter Arbeitnehmer im betreffenden Teil ab und nicht vom Total der Arbeitnehmer des Betriebs. Es kann auch vorkommen, dass verschiedene Gesellschaften zur gleichen Gruppe gehören oder einander sehr nahe sind (gleiches oder angrenzendes Gebäude).

Jedes Gebilde muss hinsichtlich einer Massenentlassung für sich betrachtet werden.



1.3 Konsultation der Arbeitnehmer

Beabsichtigt der Arbeitgeber eine Massenentlassung vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die betroffenen Arbeitnehmer zu konsultieren. Diese müssen die Möglichkeit haben, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können.

Der Arbeitgeber muss der Arbeitnehmervertretung bzw. den betroffenen Arbeitnehmern rechtzeitig alle zweckdienlichen Auskünfte erteilen. Namentlich muss er ihnen (mit Kopie an das Amt für Wirtschaft und Arbeit) schriftlich mitteilen:

- die Gründe der Massenentlassung,
- die Zahl der Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll,
- die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer,
- den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.

OR 335f

Rechtsprechung: Gemäss bundesgerichtlicher Praxis muss der Arbeitgeber die Konsultation der Arbeitnehmer durchführen, sobald er eine Massenentlassung konkret ins Auge fasst. Das Konsultationsverfahren muss eingeleitet und abgeschlossen werden, bevor der Arbeitgeber definitiv über die Massenentlassung entscheidet. Er muss den Arbeitnehmern bzw. ihrer Vertretung ausreichend Zeit einräumen, damit sie die notwendigen Abklärungen treffen und Vorschläge unterbreiten können (BGE 123 111 176).

1.4 Meldepflicht, Verfahren

Der Arbeitgeber hat dem Amt für Wirtschaft und Arbeit das Ergebnis des Konsultationsverfahrens schriftlich mitzuteilen und der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern eine Kopie dieser Meldung zuzustellen. **OR335g.**

1.5 Minimale Kündigungsfrist, missbräuchliche Kündigung

Ist das Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Massenentlassung gekündigt worden, so endet es 30 Tage nach der Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung an das Amt für Wirtschaft und Arbeit (vgl. Ziffer 1.4 oben), ausser wenn die Kündigung nach den vertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen auf einen späteren Termin wirksam wird.

OR 335g/4.

Die Kündigung ist missbräuchlich, wenn sie im Rahmen einer Massenentlassung ausgesprochen wird, ohne dass die Arbeitnehmervertretung bzw. die Arbeitnehmer konsultiert worden sind.

OR 336/2.

Jeder betroffene Arbeitnehmer hat in einem solchen Fall Anspruch auf eine Entschädigung in der Höhe von bis zu zwei Monatslöhnen. **OR 336a/3.**

1.6 Kürzere Kündigungsfristen zugunsten der Arbeitnehmer

Hat der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt oder eine entsprechende Absicht kundgetan, so dürfen durch Einzelabrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag für die Arbeitnehmer kürzere Kündigungsfristen vereinbart werden. **OR 335a/2.**

2. Verpflichtung, die Massenentlassung gemäss AVG zu melden

Das Bundesgesetz vom 6. Oktober 1989 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG) verpflichtet den Arbeitgeber, Entlassungen einer grösseren Anzahl von Arbeitnehmern sowie Betriebsschliessungen dem Amt für Wirtschaft und Arbeit möglichst frühzeitig zu melden, spätestens aber zum Zeitpunkt, indem er die Kündigungen ausspricht (ab 10 Arbeitnehmern). Der Arbeitgeber muss dabei folgende Informationen liefern:



- Anzahl, Geschlecht und Herkunft (Schweiz oder Ausland) der betroffenen Arbeitnehmer,
- gegebenenfalls den Grund der Betriebsschliessung,
- bei Entlassungen den Arbeitsbereich der betroffenen Arbeitnehmer,
- den Zeitpunkt der Wirksamkeit der ausgesprochenen Kündigungen (im Berichtsmonat oder auf einen späteren Zeitpunkt). **AVG 29; AVV 53.**

3. Sozialplan

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. Der Sozialplan darf den Fortbestand des Betriebs nicht gefährden.

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

- üblicherweise mindestens 250 Arbeitnehmer beschäftigt
- beabsichtigt, innert 30 Tagen mindestens 30 Arbeitnehmern aus Gründen zu kündigen, die in keinem Zusammenhang mit ihrer Person stehen.

OR 335h bis 335j

Zeitlich verteilte Kündigungen, die auf dem gleichen betrieblichen Entscheid beruhen, werden zusammengezählt.

Gesamtarbeitsverträge aber auch die Unternehmungen selbst sehen oft Massnahmen zu Gunsten der Arbeitnehmer vor, wenn eine Restrukturierung verbunden mit Kündigungen im Gange ist. Wird der Sozialplan nicht ausgehandelt, kann er die Form einer einseitigen Anordnung des Arbeitgebers annehmen. Wird er hingegen mit den Arbeitnehmern oder deren Vertretung ausgehandelt, nimmt der Sozialplan oft die Form einer Änderung der Arbeitsverträge in

gegenseitigem Einverständnis an. Wird er mit einer oder mehreren Gewerkschaften ausgehandelt, nimmt der Sozialplan die Form eines Gesamtarbeitsvertrages an.

Quelle: *Centre Patronal, Handbuch des Arbeitgebers, Januar 2013*

4. Unsere Dienstleistungen

Mit dem Ziel, Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder möglichst kurz zu halten, bieten wir bei Massenentlassungen oder Betriebsschliessungen unsere Dienste an. Durch die koordinierte Zusammenarbeit zwischen der Amtsleitung, Standortförderung, Arbeitslosenversicherung und den Arbeitsbedingungen unterstützen wir Unternehmen und betroffene Arbeitnehmende.

Weitere Informationen und Zuständigkeiten finden Sie unter:

www.awa.sg.ch/Personalmassnahmen

Kontaktadresse:

Amt für Wirtschaft und Arbeit
Unterstrasse 22
9001 St.Gallen

+41 58 229 35 60
info.vdawa@sg.ch