Kanton Schaffhausen
Arbeitsamt
Mühlentalstrasse 105
CH-8200 Schaffhausen
www.sh.ch

Merkblatt
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 das Arbeitsamt, sind die Kündigungen möglicherweise nicht wirksam. Je früher Sie mit uns Kontakt aufnehmen, desto besser. Bei Umstrukturierungen und Betriebsschliessungen kann Sie die öffentliche Arbeitsvermittlung unterstützen.

Abhängig von der Betriebsgrösse liegt eine Massenentlassung gemäss Arbeitsrecht bei der folgenden Anzahl Kündigungen 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.

Bei einer Massenentlassung gelten für die Arbeitgeberschaft die folgenden Pflichten:

Information und Konsultation der Arbeitnehmerschaft

Bei einer beabsichtigten Massenentlassung muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretung oder - falls keine solche besteht - die Arbeitnehmenden direkt informieren. In jedem Fall sind ihnen schriftlich mitzuteilen:

- die Gründe der Massenentlassung,
- 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 dem Arbeitsamt zuzustellen.

Den Arbeitnehmenden bzw. deren Vertretung muss nach der Information über die geplante Massenentlassung die Möglichkeit geben werden, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können. Für dieses Verfahren ist eine angemessene Frist von in der Regel mind. zwei Wochen anzusetzen, damit eine sorgfältige Konsultation ermöglicht wird.

Pflicht zur Erstellung eines Sozialplans

Arbeitgeber ab einer Grösse von 250 Arbeitnehmenden sind verpflichtet einen Sozialplan abzuschliessen, wenn mindestens 30 Arbeitnehmenden gekündigt wird. Diese Pflicht besteht auch dann, wenn die betrieblich bedingten Kündigungen zeitlich verteilt - also nicht innert 30 Tagen - erfolgen, sofern die Kündigungen auf dem gleichen betrieblichen Entscheid gründen.

Der Arbeitgeber verhandelt den Sozialplan mit den beteiligten Arbeitnehmerverbänden, der Arbeitnehmervertretung oder direkt mit den Arbeitnehmenden, wenn es keine Arbeitnehmervertretung gibt. Können sich die Parteien nicht auf einen Sozialplan einigen, muss ein Schiedsgericht bestellt werden.

Meldung an das Arbeitsamt

Jede beabsichtigte Massenentlassung muss dem Arbeitsamt möglichst frühzeitig schriftlich gemeldet werden, spätestens aber zum Zeitpunkt, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden. Die Kündigungsfrist beginnt erst mit der Anzeige an das Arbeitsamt zu laufen. Diese muss folgende Angaben enthalten:

- Anzahl, Geschlecht und Herkunft (Wohnkanton/Land) der betroffenen Arbeitnehmenden,
- den Grund der Betriebsschliessung,
- bei Entlassungen den Arbeitsbereich der betroffenen Arbeitnehmenden,
- den Zeitpunkt der Wirksamkeit der ausgesprochen Kündigungen (im Berichtsmonat oder auf einen späteren Zeitpunkt),
- die Ergebnisse der Konsultation der Arbeitnehmerschaft,
- alle weiteren zweckdienlichen Angaben über die beabsichtigte Massenentlassung.

Eine Kopie der Anzeige an das Arbeitsamt ist der Arbeitnehmervertretung oder direkt den Arbeitnehmenden, wenn es keine Arbeitnehmervertretung gibt, 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 das Arbeitsamt, 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 das Arbeitsamt, 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 folgende Dienstleistungen an:

- Das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Schaffhausen 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 Schaffhausen den betroffenen Arbeitnehmenden - auf Antrag - Insolvenzentschädigungen aus.

Kontaktadresse:

Kantonales Arbeitsamt
Mühlentalstrasse 105
8200 Schaffhausen
Telefon: +41 52 632 72 62
E-Mail: arbeitsamt@sh.ch

Stand Januar 2021

Die obige Darstellung vermittelt nur eine Übersicht. Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Diese sind abrufbar unter http://www.admin.ch/ch/d/sr/sr.html (Bundesgesetze) und http://rechtsbuch.sh.ch/default.htm (Schaffhauser Rechtsbuch).

Rechtsgrundlagen

Obligationenrecht (OR)

(Der Arbeitsvertrag)

Art. 335d
Als Massenentlassung 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:

1. mindestens 10 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigen;
2. mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmer beschäftigen;
3. mindestens 30 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmer beschäftigen.

Art. 335e
1 Die Bestimmungen über die Massenentlassung gelten auch für befristete Arbeitsverhältnisse, wenn diese vor Ablauf der vereinbarten Dauer enden.

2 Sie gelten nicht für Betriebseinstellungen infolge gerichtlicher Entscheidungen sowie bei Massenentlassungen im Konkurs oder bei einem Nachlassvertrag mit Vermögensabtretung.

Art. 335f
1 Beabsichtigt der Arbeitgeber, eine Massenentlassung vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer zu konsultieren.

2 Er gibt ihnen zumindest die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können.

3 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 Massenentlassung;
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.

4 Er stellt dem kantonalen Arbeitsamt eine Kopie der Mitteilung nach Absatz 3 zu.

Art. 335g
1 Der Arbeitgeber hat dem kantonalen Arbeitsamt jede beabsichtigte Massenentlassung schriftlich anzuzeigen und der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern eine Kopie dieser Anzeige zuzustellen.

2 Die Anzeige muss die Ergebnisse der Konsultation der Arbeitnehmervertretung (Art. 335f) und alle zweckdienlichen Angaben über die beabsichtigte Massenentlassung enthalten.

3 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.

4 Ist das Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Massenentlassung gekündigt worden, so endet es 30 Tage nach der Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung 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 Arbeitnehmern 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 Arbeitnehmerverbänden, wenn er Partei dieses Gesamtarbeitsvertrags ist;
b. mit der Arbeitnehmervertretung; oder
c. direkt mit den Arbeitnehmern, wenn es keine Arbeitnehmervertretung 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 Massenentlassungen, die während eines Konkurs- oder Nachlassverfahrens erfolgen, das mit einem Nachlassvertrag abgeschlossen wird.

Art. 336 Abs. 2 Bst. c und Abs. 3
2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

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

3 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
3 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)

Arbeitsvertrag (Auflösung; Mindestvorgaben)

Art.19 Arbeitsvertrag

4 Bei unbefristeten Einsätzen kann das Arbeitsverhältnis während der ersten sechs Monate von den Vertragsparteien wie folgt gekündigt werden:

a. während der ersten drei Monate der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von mindestens zwei Tagen;
b. in der Zeit vom vierten bis und mit dem sechsten Monat der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von sieben Tagen.

Art.29 Meldepflicht der Arbeitgeber bei Entlassungen und Betriebsschliessungen

1 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.

2 Der Bundesrat bestimmt die Ausnahmen von der Meldepflicht.

Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV)

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

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

2 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.

3 Der meldepflichtige Arbeitgeber muss dem Arbeitsamt 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).

Mitwirkungsgesetz

Art. 10 Besondere Mitwirkungsrechte

Der Arbeitnehmervertretung stehen in folgenden Angelegenheiten nach Massgabe der entsprechenden Gesetzgebung besondere Mitwirkungsrechte zu:

c. bei Massenentlassungen im Sinne der Artikel 335d–335g des Obligationenrechts;