

## **Merkblatt**

### **Betriebsschliessung und Entlassungen in grosser Zahl**

Beabsichtigen Sie, innert 30 Tagen aus betrieblichen Gründen oder wegen Aufgabe der Geschäftstätigkeit zehn oder mehr Kündigungen auszusprechen?

Wie Sie in solchen Fällen vorgehen müssen und was zu beachten ist, haben wir in diesem Merkblatt zusammengefasst. Bitte beachten Sie, dass dieses Verfahren eingehalten werden muss. Je früher Sie mit uns Kontakt aufnehmen, desto besser. Wir können Sie beraten und auch mit geeigneten Massnahmen unterstützen.

Eine Massnahmeentlassung liegt gemäss Arbeitsvertragsrecht (Art. 335d ff. OR) bei folgenden Betriebsgrössen vor:

- 20 bis 99 Arbeitnehmende: Entlassung von mindestens 10 Arbeitnehmenden
- 100 bis 299 Arbeitnehmende: Entlassung von mindestens 10% der Arbeitnehmenden
- 300 und mehr Arbeitnehmende: Entlassung von mindestens 30 Arbeitnehmenden

### **Es bestehen folgende Pflichten für die Arbeitgebenden**

#### ***1. Information und Konsultation der Arbeitnehmerschaft***

Bei einer beabsichtigten Massnahmeentlastung müssen Sie 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 sollen,
- 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 Amt für Wirtschaft und Arbeit Thurgau (AWA) zuzustellen.

Die Arbeitnehmenden bzw. deren Vertretung müssen in der Folge die Möglichkeit haben, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können. Für dieses sog. Konsultationsverfahren ist eine angemessene Frist anzusetzen. Bei kleineren Betrieben sollten dafür mindestens 5 Arbeitstage vorgesehen werden, bei grösseren Betrieben mind. zwei Wochen. In keinem Fall sollte die Frist zu kurz angesetzt werden. Die Konsultation der Arbeitnehmenden oder ihrer Vertretung hat auf jeden Fall vor dem definitiven Entscheid über die Massenentlassung zu erfolgen, allfällige Vorschläge der Arbeitnehmenden bzw. der Vertretung müssen genau geprüft werden.

Das Ergebnis des Konsultationsverfahrens sollte ebenfalls schriftlich festgehalten und dem AWA mitgeteilt werden.

**Achtung:**

Spricht der Arbeitgeber Kündigungen im Rahmen einer Massenentlassung aus, ohne vorher die Arbeitnehmenden oder ihre Vertretung zu konsultieren, kann die Kündigung von jeder arbeitnehmenden Person als missbräuchlich angefochten werden. Der Richter kann ihr eine Entschädigung von bis zu zwei Monatslöhnen zusprechen.

## **2. Anzeigepflicht**

Ist eine Massenentlassung unumgänglich, so ist der Arbeitgebende verpflichtet, dem AWA die Massenentlassung schriftlich anzuzeigen.

Die Anzeige muss folgende Angaben enthalten:

- die Gründe für die Massenentlassung,
- den Zeitpunkt der Wirksamkeit der ausgesprochenen Kündigungen,
- die Gesamtzahl der Entlassungen, die Gesamtzahl der Frühpensionierungen oder sonstigen Massnahmen.

Falls ein Sozialplan für die betroffenen Arbeitnehmenden erstellt wurde, bitten wir Sie, diesen ebenfalls einzureichen

Eine Kopie der Anzeige an das AWA ist auch den Arbeitnehmenden oder ihrer Vertretung zuzustellen.

### **3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Kündigungen sollten frühestens mit der Anzeige an das AWA ausgesprochen werden.

**Achtung:**

Die Arbeitsverhältnisse enden frühestens 30 Tage nach der Anzeige an das AWA Thurgau. Selbstverständlich müssen längere vertragliche oder gesetzliche Kündigungsfristen beachtet und eingehalten werden.

### **4. Pflicht zur Verhandlung mit den Arbeitnehmenden**

Sie müssen mit den Arbeitnehmenden Verhandlungen führen mit dem Ziel, einen Sozialplan aufzustellen, wenn Sie

- üblicherweise mindestens 250 Arbeitnehmende beschäftigen, und
- beabsichtigen, innert 30 Tagen mindestens 30 Arbeitnehmende aus Gründen zu kündigen, die in keinem Zusammenhang mit ihrer Person stehen.

Die Verhandlungen führen Sie mit den am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Arbeitnehmerverbänden, wenn Sie Partei dieses Gesamtarbeitsvertrages sind, mit der Arbeitnehmervertretung oder – falls keine solche besteht – direkt mit den Arbeitnehmenden.

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

### **5. 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:

- Wir beraten und unterstützen Sie während des gesamten Verfahrens (auch juristische Beratung).
- Wir führen Infoveranstaltungen in Ihrem Betrieb über das Verfahren und die Leistungen bei Arbeitslosigkeit durch.

- Wir unterstützen die betroffenen Arbeitnehmenden aktiv, um eine möglichst schnelle Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu fördern.

Amt für Wirtschaft und Arbeit Thurgau  
Hansruedi Wyss  
Leiter Rechtsdienst  
Verwaltungsgebäude Promenadenstrasse 8  
8510 Frauenfeld

Telefon	+41 (0)58 345 54 03
E-Mail	<a href="mailto:hansruedi.wyss@tg.ch">hansruedi.wyss@tg.ch</a>
Internet	<a href="http://www.awa.tg.ch">www.awa.tg.ch</a>

## Checkliste für Arbeitgebende

### 1. *Liegt eine Massenentlassung vor?*

Beabsichtigen Sie als Arbeitgeber eine grössere Anzahl Kündigungen auszusprechen, so ist vorweg abzuklären, ob die Bestimmungen über die Massenentlassung zu beachten sind (Art. 335d OR) und zwar hinsichtlich:

- des Betriebsbegriffes (organisatorisch selbständige Einheit)
- der Zahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer
- der Anzahl geplanter Kündigungen innert 30 Tagen
- des Kündigungsgrundes (darf nicht im Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmenden stehen; es muss sich um eine wirtschaftliche Kündigung handeln)

### 2. *Wurde das Konsultationsverfahren durchgeführt?*

- Haben Sie die Arbeitnehmenden oder ihre Vertretung schriftlich über die geplanten Entlassungen informiert und den Arbeitnehmenden genügend Zeit zur Unterbreitung eigener Vorschläge gewährt (Art. 335f OR)?
- Haben Sie eine Kopie dieser Mitteilung dem AWA zugestellt (Art. 335f Abs. 4 OR)?
- Haben Sie die Vorschläge der Arbeitnehmenden bzw. der Vertretung vor Ihrer Entscheidung, die Mitarbeitenden zu entlassen, genau geprüft (Art. 335f Abs. 1 OR)?

### 3. *Information über die Ergebnisse*

- Haben Sie die Massenentlassung, unter Mitteilung des Konsultationsergebnisses und der zweckdienlichen Angaben, dem AWA angezeigt (Art. 335g OR), bevor die Kündigungen ausgesprochen worden sind?
- Haben die Arbeitnehmenden oder ihre Vertretung eine Kopie der Anzeige ans AWA erhalten (Art. 335g Abs. 1 OR)?

### 4. *Kündigungsfrist*

Haben Sie die Kündigungsfrist - nach der Anzeige - von mindestens 30 Tagen eingehalten (Art. 335g Abs. 4 OR)?