



## 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?**

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

- 20 bis 99 Arbeitnehmende: Entlassung von mindestens zehn Arbeitnehmenden,
- 100 bis 299 Arbeitnehmende: Entlassung von mindestens zehn Prozent 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 Massenentlassung 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 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 Amt für Wirtschaft und Arbeit Basel-Stadt (AWA Basel-Stadt) 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 Konsultationsverfahren ist eine angemessene Frist anzusetzen. Bei kleineren Betrieben sollten dafür mindestens 5 Arbeitstage vorgesehen werden, bei grösseren Betrieben zwei bis vier 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.

**Achtung:**

Spricht der Arbeitgeber Kündigungen im Rahmen einer Massenentlassung aus, ohne vorher die Arbeitnehmenden oder ihre Vertretung zu konsultieren, kann die Kündigung von jedem Arbeitnehmenden als missbräuchlich angefochten werden. Das Gericht kann ihm/ihr eine Entschädigung von bis zu zwei Monatslöhnen zusprechen.

## 2. Anzeigepflicht

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

Die Anzeige muss folgende Angaben enthalten:

- Gründe für die Massenentlassung sowie Ergebnis der Konsultation,
- Qualifikation, Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Wohnort (CH, D, F) der betroffenen Arbeitnehmenden,
- Zeitpunkt der Wirksamkeit der ausgesprochenen Kündigungen,
- Gesamtanzahl der Entlassungen, Gesamtanzahl der Frühpensionierungen oder sonstigen Massnahmen.

Besteht ein Sozialplan für die betroffenen Arbeitnehmenden? (Wenn ja, bitte auch einreichen). Eine Kopie der Anzeige an das AWA Basel-Stadt ist auch den Arbeitnehmenden oder ihrer Vertretung zuzustellen.

## 3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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

**Achtung:**

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

## 4. Pflicht für die Erstellung eines Sozialplans ab 1. Januar 2014 (Art. 335h ff. OR)

Betriebe, die üblicherweise mindestens 250 Mitarbeitende beschäftigen, haben zusätzlich die Pflicht, einen Sozialplan aufzustellen, soweit sie mindestens 30 Arbeitnehmende innert 30 Tagen entlassen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass der Sozialplan den Fortbestand des Betriebes nicht gefährden darf.

Der Sozialplan wird zwischen dem oder den Arbeitgebenden und den Arbeitnehmerverbänden bzw. -vertretungen oder mit den Arbeitnehmenden direkt verhandelt (soweit kein Gesamtarbeitsvertrag oder eine Vertretung der Arbeitnehmenden vorhanden ist).

Im Sozialplan werden Massnahmen vereinbart, wie Kündigungen vermieden, deren Zahl beschränkt, sowie deren Folgen gemildert werden können. Beispielsweise können Massnahmen wie

- Beratung, bezahlte Umschulung, Stellenvermittlung,
- Verlängerung der Kündigungsfristen, Verkürzung der Kündigungsfrist der Arbeitnehmenden,
- Abfindungen, Frühpensionierungen, Leistungen in Härtefällen

vereinbart werden. Wenn keine Einigung zustande kommt, so muss ein Schiedsgericht bestellt 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.
- Wir führen Informationsveranstaltungen in Ihrem Betrieb über Verfahren und Leistungen bei Arbeitslosigkeit durch.
- Wir unterstützen die betroffenen Arbeitnehmenden aktiv, um eine möglichst schnelle Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu fördern.

Zusätzliche Informationen finden Sie auch unter [www.awa.bs.ch](http://www.awa.bs.ch)  
(<https://www.awa.bs.ch/arbeitgebende-unternehmen/arbeitsrecht/massenentlassungen.html>)

Kontaktadresse:

AWA Basel-Stadt  
Geschäftsleitung Stabsaufgaben  
Dr. iur. Barbara Kupfer Bucher  
Utengasse 36  
Postfach  
4005 Basel

Telefon +41 (0)61 267 88 04  
E-Mail [barbara.kupfer@bs.ch](mailto:barbara.kupfer@bs.ch)  
Internet [www.awa.bs.ch](http://www.awa.bs.ch)

## Checkliste für Arbeitgebende

1. Möchten Sie als Arbeitgebende/r eine grössere Anzahl Kündigungen aussprechen, so ist vorweg abzuklären, ob die Bestimmungen über die Massenentlassungen anwendbar sind (Art. 335d ff. OR) und zwar hinsichtlich:
  - des Betriebsbegriffes (organisatorisch selbständige Einheit),
  - der Zahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer,
  - der Anzahl der geplanten Kündigungen innert 30 Tagen,
  - des Kündigungsgrundes (darf nicht im Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmenden stehen; es muss sich um eine wirtschaftliche Kündigungen handeln).
2. Wurde das Konsultationsverfahren durchgeführt?
  - 2.1 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)?
  - 2.2 Haben Sie eine Kopie dieser Mitteilung dem AWA Basel-Stadt zugestellt (Art. 335f Abs.3 OR)?
  - 2.3 Haben Sie die Vorschläge der Arbeitnehmenden bzw. der Vertretung vor Ihrer Entscheidung, die Mitarbeitenden zu entlassen, genau geprüft (Art. 335f Abs. 1 OR)?
3. Haben Sie die Massenentlassungen, unter Mitteilung des Konsultationsergebnisses und der zweckdienlichen Angaben, dem AWA Basel-Stadt angezeigt (Art. 335g OR), bevor die Kündigungen ausgesprochen worden sind?
  - 3.1 Haben die Arbeitnehmenden oder ihre Vertretung eine Kopie der Anzeige an das AWA Basel-Stadt erhalten (Art. 335g Abs. 1 OR)?
4. Haben Sie die Kündigungsfrist von mindestens 30 Tagen (nach der Anzeige an das AWA Basel-Stadt) eingehalten (Art. 335g Abs. 4 OR)?
5. Besteht die Pflicht, mit den Arbeitnehmerverbänden bzw. -vertretungen oder den Arbeitnehmenden direkt einen Sozialplan auszuhandeln?