

## 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? Das Vorgehen wird in diesem Merkblatt zusammengefasst.**

**Bitte beachten Sie: Unterlassen Sie die Meldung einer Massenentlassung an das Amt für Arbeit, sind die Kündigungen möglicherweise nicht wirksam. Eine frühe Kontaktaufnahme ist sinnvoll. Bei Umstrukturierungen und Betriebsschliessungen kann Sie die öffentliche Arbeitsvermittlung unterstützen.**

Eine Massenentlassung 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 Massenentlassung 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 Massenentlassung;
- 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 dem Amt für Arbeit 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 dürfen 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 Arbeitnehmer-

verbänden, 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**

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

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

- Anzahl, Geschlecht und Herkunft (Schweiz oder Ausland) der betroffenen Arbeitnehmenden;
- den Grund der Betriebsschliessung;
- bei Entlassungen 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 an das Amt für Arbeit und den Arbeitnehmenden zuzustellen. (Bitte beigefügte Rechtsgrundlagen beachten).

## **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, 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 Amt für Arbeit, 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 Goldau oder Lachen) informiert bei Bedarf – unter Leitung des kantonalen Amtes für Arbeit – 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 Schwyz den betroffenen Arbeitnehmenden – auf entsprechenden Antrag – Insolvenzenschädigungen aus.

## **Kontaktadresse:**

Amt für Arbeit  
Postfach 1181  
6431 Schwyz  
041 819 16 26