

*Untere Sternengasse 2
4509 Solothurn
Telefon 032 627 94 11
Telefax 032 627 95 90
www.awa.so.ch*

Massenentlassungen und Betriebsschliessung

INHALT

- 1 Einleitung
- 2 Kurzfassung für Eilige
- 3 Die Bestimmungen des Obligationenrechts
- 4 Kommentar zu den Bestimmungen
 - 4.1 Definition von Massenentlassung
 - 4.2 Konsultation der Arbeitnehmer
 - 4.3 Anzeige durch den Betrieb
 - 4.4 Die Aktivitäten des Kantonalen Arbeitsamtes
 - 4.5 Missbräuchliche Kündigung
 - 4.6 Verfahrensablauf
- 5 Checkliste
- 6 Literatur

Autoren:

- | | |
|---------------------------------|--|
| 1. Auflage, 1996: | lic. iur. Burkhard Frey, AWA Solothurn |
| 1. überarbeitete Auflage, 2002: | lic. iur. Cecilia San Miguel, AWA Solothurn |
| 2. überarbeitete Auflage, 2009: | Master of Arts UZH Anita Dobler, AWA Solothurn |
| 3. überarbeitete Auflage, 2014: | lic. iur. Cecilia San Miguel, AWA Solothurn |
| 4. überarbeitete Auflage, 2014: | lic. iur. Cecilia San Miguel, AWA Solothurn |

1 EINLEITUNG

Die Wirtschaft befindet sich weltweit im Wandel. Mit althergebrachten Strukturen wird gebrochen. Eine tagtägliche Neuorientierung wird zur unabdingbaren Voraussetzung, um die anstehenden Probleme zu lösen.

Bereits 1975 hat der Ministerrat der Europäischen Gemeinschaften eine Richtlinie erlassen, die den verstärkten Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Massenentlassungen zum Ziel hat.

Das Verfahren gliedert sich in eine Informationsphase und in eine Konsultationsphase mit dem Ziel der Einigung. Erst danach darf der Arbeitgeber die geplanten Kündigungen aussprechen.

Im Verlauf der folgenden Jahre haben die Staaten der EU diese Richtlinien in ihrer innerstaatlichen Gesetzgebung verankert. Im Juni 1992 hat der Rat der Europäischen Gemeinschaften unter dem Eindruck der herrschenden Arbeitslosigkeit und der damit verbundenen sozialen Probleme die erwähnte Richtlinie ergänzt. Dabei soll die bestehende Regelung in Richtung einer Mitwirkungsmöglichkeit der Arbeitnehmer entwickelt werden. Zudem wurden die Vorschriften aufgrund der mittlerweile zwanzigjährigen Erfahrung in den einzelnen Staaten präzisiert.

Nachdem der Schweizer Souverän 1992 die EWR-Vorlage abgelehnt hat, nahm der Bund im Rahmen des sogenannten „Swisslex“-Programmes in mehreren Gebieten eine Anpassung der Schweizerischen Gesetzgebung an das EU-Recht vor. Dazu gehörten auch die Bestimmungen über die Massenentlassung, die im Obligationenrecht verankert wurden.

Seither haben Vertreter der Politik, Lehre und Wirtschaft das Thema Massenentlassung und insbesondere die im Gesetz nicht genau definierte Dauer der Konsultationsfrist immer wieder diskutiert. Die Vorschläge zur Dauer der Konsultationsfrist sind unterschiedlich und reichen vom Festlegen bestimmter Regelfristen bis zur fallweisen Beurteilung.

Seit 1. Januar 2014 gilt neu eine Sozialplanpflicht für Arbeitgeber, die üblicherweise mindestens 250 Arbeitnehmer beschäftigen und beabsichtigen, innert 30 Tagen mindestens 30 Arbeitnehmern aus Gründen zu kündigen, die in keinem Zusammenhang mit ihrer Person stehen.

Die vorliegende Broschüre wurde vom Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) zusammengestellt und soll den Sozialpartnern, den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern einen vollständigen Überblick über die gesetzlichen Bestimmungen geben. Die Publikation soll mithelfen, im Wirtschaftsraum des Kantons Solothurn eine Anwendungspraxis zu entwickeln, die – durch Flexibilität und Transparenz gekennzeichnet – die Ziele des Gesetzes in den Mittelpunkt stellt: frühzeitige Erkennung der Probleme bei Massenentlassungen und die Entwicklung einer zielstrebigsten Strategie zur Vermeidung der drohenden Arbeitslosigkeit.

Jonas Motschi

Vorsteher des Amtes für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Solothurn

2 KURZFASSUNG FÜR EILIGE

Seit 1994 enthält das Obligationenrecht verbindliche Bestimmungen über das Verfahren bei Massenentlassungen.

Massenentlassung: Mindestens 10 Entlassungen innerhalb von 30 Tagen.

Anzeigepflicht des Betriebs: Der Betrieb muss die bevorstehende Massenentlassung dem Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Solothurn (AWA Solothurn) ankündigen.

Auch **ausserhalb des Massenentlassungsverfahrens** ist ein Betrieb **meldepflichtig**, wenn die Entlassungen oder eine Betriebsschliessung mindestens zehn Arbeitnehmer betreffen (Art. 29 AVG, Art. 53 AVV).

Informationspflicht des Betriebs: Der Betrieb muss das AWA Solothurn und die Vertretung der Arbeitnehmer schriftlich über die Hintergründe und Details der Entlassungen informieren.

Sozialplan: Sofern der Gesamtarbeitsvertrag nicht einen konkreten Sozialplan beinhaltet, sollte dieser bei einer drohenden Massenentlassung von den Sozialpartnern gemeinsam erarbeitet werden.

Für Betriebe, die üblicherweise mindestens 250 Angestellte beschäftigen und beabsichtigen, in einem Zeitraum von 30 Tagen mindestens 30 Mitarbeitenden aus Gründen zu kündigen, die nicht in Zusammenhang mit deren Person stehen, gilt seit 1.1.2014 eine Sozialplanpflicht.

Konsultation der Arbeitnehmer: Die Arbeitnehmer schlagen dem Betrieb Alternativen vor, wie die Entlassungen vermieden werden könnten.

Vermittlungstätigkeit: Auf ausdrücklichen Wunsch der Beteiligten lädt das AWA Solothurn zu einem Vermittlungsgespräch ein. Sollte danach die Konfliktsituation weiter bestehen, können sich die Beteiligten „zur Schlichtung der arbeitsrechtlichen Kollektivstreitigkeiten“ an das Einigungsamt des kantonalen Volkswirtschaftsdepartements wenden.

Kündigungen: Der Betrieb darf erst jetzt die Kündigungen mit einer minimalen Kündigungsfrist von 30 Tagen aussprechen. Die einzelvertraglichen Kündigungsschutzbestimmungen oder diejenigen eines GAV bleiben auf jeden Fall in Kraft.

Massnahmen: Die Sozialpartner und das AWA Solothurn ergreifen zusammen die vereinbarten Massnahmen zur Vermeidung der Betriebsschliessung und der Kündigungen oder zur Milderung von deren Auswirkungen.

3 DIE BESTIMMUNGEN DES OBLIGATIONENRECHTS

Art. 335d

1. Begriff

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

2. Geltungsbereich

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.

Art. 335f

3. Konsultation der Arbeitnehmervertretung

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 Kündigung 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.

4. Verfahren

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.

5. Sozialplan

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.

6. Verhandlungspflicht

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 handelt:
 - a. mit den am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Arbeitnehmerverbänden, wenn er Partei dieses Gesamtarbeitsvertrages 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

7. Schiedsgericht

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

8. Konkurs- oder Nachlassverfahren

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

1. Missbräuchliche Kündigung a. Grundsatz

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

b. Sanktionen

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.

4 KOMMENTAR ZU DEN BESTIMMUNGEN

(Art. 335 d-k und 336 OR)

Ziel des Gesetzes

ist die Erhaltung der Arbeitsplätze oder zumindest die Milderung der Auswirkungen einer Massenentlassung.

4.1 Definition von Massentlassung

(Art. 335d OR)

Nicht jede Entlassung von mehreren Arbeitnehmern gilt nach dem Gesetz als "Massenentlassung". Diese ist folgendermassen definiert: Es muss ein laufender Arbeitsvertrag gekündigt werden und die Kündigungen müssen aus wirtschaftlichen Gründen erfolgen. Die Kündigungen müssen alle innerhalb derselben 30 Tage ausgesprochen werden¹ und davon mindestens 10 Arbeitnehmer betroffen sein, ab gewissen Betriebsgrössen mindestens 30. Die erwähnten Kriterien müssen alle zugleich zutreffen.²

Grösse des Betriebes (Anzahl Arbeitnehmer)	Massenentlassung bei Kündigungen innert 30 Tagen
1-20	keine Massenentlassungen
21-99	ab 10 Kündigungen
100-299	ab 10% aller Arbeitnehmer
ab 300	ab 30 Kündigungen

Das AWA bietet seine Dienste auch in allen anderen Fällen von Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen an, die nicht unter dieses Gesetz fallen. So zum Beispiel in den Fällen, in denen der Betrieb gestützt auf Art. 29 AVG und Art. 53 Abs. 1 AVV mindestens zehn Entlassungen gemeldet hat.

4.2 Konsultation der Arbeitnehmer

(Art. 335f OR)

Wenn der Arbeitgeber eine Massenentlassung beabsichtigt, muss er **vorher** die Arbeitnehmer bzw. deren Vertretung **schriftlich** informieren und dem kantonalen Arbeitsamt eine Kopie des Dokuments zukommen lassen. Es ist selbstverständlich, dass eine vorzeitige Orientierung des Amtes mit strengster Diskretion behandelt wird. Die Informationspflicht des Betriebes umfasst dabei speziell folgende Punkte: Erläuterung der Gründe, die zur Massenentlassung führen werden, Angabe der Anzahl der von der Massnahme betroffenen Arbeitnehmer und der Anzahl der in der Regel im Betrieb Beschäftigten (zur Ermittlung der Betriebsgrösse, s. oben Art. 335d OR). Informiert werden muss auch über den Zeitraum, innerhalb dessen die Kündigungen ausge-

¹ Allerdings wäre eine gestaffelte Entlassung zur Umgehung der Anzeigepflicht als missbräuchlich zu bezeichnen.

² Im Gegensatz dazu im Arbeitsvermittlungsgesetz: Meldung jeder Massenentlassung ab 10 Mitarbeitern; Im Konkursfall ist Art. 335e Abs. 2 OR ausgenommen.

sprochen werden sollen. Weitere "zweckdienliche Auskünfte"³ sollen dazu dienen, Alternativen zur Massenentlassung prüfen zu können.

Mit der ersten Information über die geplante Massenentlassung ist der Betrieb verpflichtet, die Arbeitnehmer⁴ zu konsultieren, das heisst, ihnen die Gelegenheit zu geben, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden werden oder allfällige Kündigungsfolgen gemildert werden könnten. Dabei wird auch ein allfällig bestehender Gesamtarbeitsvertrag zu beachten sein. Das AWA erwartet grundsätzlich eine Konsultationsfrist von 30 Tagen. Damit erhalten die Arbeitnehmer in der Regel genügend Zeit, Vorschläge einzureichen und das Arbeitsamt kann gewisse Abklärungen und Vorbereitungsarbeiten vornehmen.

Im Einzelfall soll die Dauer der Konsultationsfrist auf Grund der nachfolgenden Kriterien angepasst werden:

- Komplexität der zu lösenden Fragen
- Organisationsgrad der Arbeitnehmerschaft
- Freistellung der Arbeitnehmerschaft für die Erarbeitung von Vorschlägen
- Notwendigkeit des Beizugs von Experten zur Unterstützung der Arbeitnehmerschaft
- Schliessungsentscheid kommt für die Arbeitnehmerschaft überraschend

4.3 Anzeige durch den Betrieb

(Art. 335g Abs. 1 und 2)

Nachdem die Ergebnisse der innerbetrieblichen Konsultation vorliegen, muss der Arbeitgeber das Arbeitsamt schriftlich und offiziell über die geplante Massenentlassung informieren unter Beilage des Resultates der Konsultation der Arbeitnehmervertretung und weiterer zweckdienlicher Angaben über die Massenentlassung. Diese Anzeige ist den Arbeitnehmern als Kopie zuzustellen. Zum Schutze von z.B. befristet Angestellten werden die Kündigungen frühestens 30 Tage nachdem der Arbeitgeber seine Informationspflicht bei der Behörde wahrgenommen hat, wirksam. Ein vertraglich oder gesetzlich festgelegter Kündigungsschutz (in der Regel ein bis drei Monate Kündigungsfrist) bleibt in jedem Fall erhalten. Bleibt die Anzeige an das Arbeitsamt aus, sind die ausgesprochenen Kündigungen gesetzlich nicht wirksam.

4.4 Die Aktivitäten des Kantonalen Arbeitsamtes

(Art. 335g Abs. 3)

Das Arbeitsamt nimmt die Informationen des Arbeitgebers und die Resultate der innerbetrieblichen Konsultation entgegen. Die Arbeitnehmer können beim Arbeitsamt weitere Vorschläge oder Bemerkungen einreichen.

³ z.B. Verbindungen innerhalb eines Konzerns, Finanzstruktur, Zwischenabschlüsse, Marktabklärungen, Reorganisationsmöglichkeiten, Abgangsentschädigungen etc.

⁴ Das Mitwirkungsgesetz vom 17.12.93 schreibt vor, dass in Betrieben mit mindestens 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Verlangen der Belegschaft eine Arbeitnehmervertretung gewählt werden kann. Dabei hat auch der Arbeitgeber Mitwirkungspflichten (Information der Arbeitnehmervertretung, Freistellung der Gewählten, Konsultation bei Fragen der Arbeitssicherheit, der allfälligen Betriebsübergabe oder bei der Entlassung).

Nach der Anzeige durch den Betrieb sucht das AWA nach Lösungen für die Probleme, welche die anstehende Massenentlassung aufwirft. Zur Unterstützung der Beteiligten steht dem AWA eine breite Palette von Massnahmen zur Verfügung:

- Das RAV und die Arbeitslosenkasse informieren 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 bei 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 den betroffenen Arbeitnehmenden – auf Antrag – Insolvenzenschädigung aus.
- Unterstützt werden das Betreiben eines betrieblichen Arbeitsmarktzentrums (BAZ) sowie kollektive Standortbestimmung/Stellenbewerbungskurse, Deutschkurse und individuelle Weiterbildungen. Falls das betroffene Unternehmen das AWA frühzeitig bei der Projektierung der Unterstützungsmassnahmen beizieht, werden bis zur Hälfte der anfallenden Kosten von der ALV übernommen.

4.5 Sozialplanpflicht

(Art. 335h – 335k)

Seit 1.1.2014 müssen diejenigen Betriebe einen Sozialplan aushandeln, die über 250 Mitarbeitende beschäftigen und mindestens 30 Arbeitnehmerentlassen wollen.

Der Inhalt eines Sozialplans wird weit umschrieben. Der Sozialplan soll Massnahmen umfassen, mit denen Kündigungen vermieden, deren Zahl beschränkt und/oder deren Folgen gemildert werden können. Das können der Verzicht auf (bestimmte) Kündigungen, interne Stellenvermittlung, sog. „Outplacement“, frühzeitige Pensionierungen oder andere Massnahmen sein. Der genaue Inhalt des Sozialplans ist von den Beteiligten zu verhandeln. Das sind bei einem bestehenden GAV die Sozialpartner, ansonsten die Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertretungen oder direkt die Arbeitnehmenden. Kommt kein Plan zustande, muss ein Schiedsgericht einen Plan aufstellen. Wer als Schiedsgericht berufen werden kann, liegt in der Entscheidung der Beteiligten bzw. der Sozialpartner und kann z.B. durch einen GAV bestimmt sein.

Die Bestimmungen über die Sozialplanpflicht gelten nicht bei Massenentlassungen, die während eines Konkurs- oder Nachlassverfahrens erfolgen, das mit einem Nachlassvertrag abgeschlossen wird.

4.5 Missbräuchliche Kündigung

(Art. 336 Abs. 2c und Abs. 3 sowie 336a Abs. 3 OR)

Wenn es der Arbeitgeber unterlässt, die Arbeitnehmer gemäss diesen Bestimmungen zu konsultieren, wird die Kündigung als missbräuchlich bezeichnet. Als Sanktion sieht das Gesetz eine Entschädigung der Arbeitnehmer von bis zu zwei Monatsgehältern vor.

4.6 Verfahrensablauf

1. Beschluss der Betriebsleitung / Konzernleitung über die beabsichtigten Entlassungen
2. Vorinformation des Kantonalen Arbeitsamtes und der Arbeitnehmervvertretung oder, falls eskeinesolche gibt, der Arbeitnehmenden
3. Eröffnung des Konsultationsverfahrens und Beginn der Verhandlungen für sozial-planpflichtige Betriebe

+ 30 Tage (Erwartung des AWA)

4. Mitteilung an Arbeitsamt inkl. Resultat der Konsultation der Arbeitnehmenden
5. Allenfalls notwendige Entlassungen gemäss Vertrag, evtl. OR 335 g Abs. 4

+ Vertragliche oder gesetzliche Kündigungsfrist (mindestens 30 Tage)

5 CHECKLISTE

Anzeige der Massentlassung gemäss Art. 335g OR an das

Amt für Wirtschaft und Arbeit Solothurn
Untere Sternengasse 2
4509 Solothurn

Mit der Anzeige an das AWA sind die unten stehenden Informationen und Unterlagen in angemessener Ausführlichkeit und Zweckdienlichkeit einzureichen. Je nach Sachverhalt kann das AWA noch weitere Informationen verlangen, entsprechend ist die Liste nicht eine abschliessende Aufzählung.

1 Informationen über die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

- 1.1 Anzahl der von der geplanten Kündigung betroffenen MitarbeiterInnen
- 1.2 Anzahl der regelmässig beschäftigten MitarbeiterInnen
- 1.3 Zeitpunkt von Ausspruch und Wirksamkeit der geplanten Entlassungen
- 1.4 Adresse der Arbeitnehmervertretung

2 Informationen über den Betrieb

- 2.1 Zeitpunkt von Ausspruch und Wirksamkeit der geplanten Entlassungen (geplanter Versand der Kündigungen, letzter Arbeitstag)
- 2.2 Grund für die Schliessung bzw. die Entlassungen
- 2.3 Betroffene Betriebsteile
- 2.4 Nicht betroffene Betriebsteile
- 2.5 (Geplanter) Zeitpunkt und Umstände der Orientierung der Belegschaft
- 2.6 Welche Alternativen zur (Teil-)Betriebsschliessung bzw. Massentlassung wurden von Ihrer Seite geprüft?

3 Beilagen

- 3.1 Kopie der schriftlichen Anzeige an die ArbeitnehmerInnen (falls bereits erfolgt)
- 3.2 Gesamtarbeitsvertrag oder Betriebsordnung (falls vorhanden)
- 3.3 Sozialplan (falls vorhanden)
- 3.4 Liste der von der geplanten Kündigung betroffenen ArbeitnehmerInnen inklusive berufliche Qualifikation, Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit
- 3.5 Darstellung der Betriebsstruktur und der allfälligen Konzern- bzw. Holdingstruktur
- 3.6 Beilage der aktuellsten konsolidierten Betriebs- bzw. Konzernrechnung und der verfügbaren Mittel zur Information der Arbeitnehmer
- 3.7 Situation der Pensionskasse

6 LITERATUR

Richtlinie 75/129EWG des Rates der Europäischen Gemeinschaften zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen, 1975.

Bericht der Kommission der Europäischen Gemeinschaften an den Rat über den Stand der Anwendung der Richtlinie (13.9.1991).

Richtlinie 92/56/EWG des Rates der Europäischen Gemeinschaften zur Änderung der Richtlinie zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen vom 24. Juni 1992.

Botschaften des Bundesrates

- Anpassung des Bundesrechts an das EWR-Recht (Eurolex) vom 27. Mai 1992
- Folgeprogramm (Swisslex) vom 24. Februar 1993

Personalabbaumassnahmen, Broschüre, Hrsg. Zentralverband schweizerischer Arbeitgeberorganisationen, Zürich 1992

Das Mitwirkungsgesetz, Broschüre, Max Fritz, Hrsg. Zentralverband schweizerischer Arbeitgeberorganisationen, Zürich 1994

Das schweizerische Mitwirkungsgesetz, Hrsg. Schweizerischer Gewerkschaftsbund, Bern

Rechtsgutachten zur Dauer der Konsultationsfrist bei Massenentlassungen, Brühwiler & Kummer – Advokatur, Notariat, Verwaltungen, Grenchen 2009

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Amt für Wirtschaft und Arbeit Solothurn

Untere Sternengasse 2, 4509 Solothurn

Tel: 032 / 627 94 11, FAX: 032 / 627 95 90

www.awa.so.ch