



KANTON
NIDWALDEN

VOLKSWIRTSCHAFTSDIREKTION ARBEITSAMT

Stansstadterstrasse 54, Postfach 1251, 6371 Stans
Telefon 041 618 76 54, www.nw.ch

MASSENENTLASSUNGEN

UND

BETRIEBSSCHLIESSUNGEN

Ein Leitfaden für Arbeitgeber und
Arbeitnehmer



INHALTSVERZEICHNIS

Verwendete Abkürzungen

Vorwort

Sinn und Zweck des Leitfadens

- 1 Rechtsgrundlagen
- 2 Freiwillige Massnahmen
- 2.1 Sozialplan
- 2.2 Betriebliches Arbeitsmarktzentrum (BAZ)
- 2.3 Outplacement
- 3 Ablauf
- 4 Checkliste für Arbeitgeber
- 4.1 Informationen über die Arbeitnehmer/innen
- 4.2 Informationen über Betrieb
- 4.3 Beilagen
- 5 Nützliche Adressen

Verwendete Abkürzungen

ALK	Arbeitslosenkasse
ALV	Arbeitslosenversicherung
AG	Arbeitgeber
AM	Arbeitsmarktliche Massnahmen
BAZ	Betriebliches Arbeitsmarktzentrum
IE	Insolvenzenschädigung
KAST	Kantonale Amtsstelle
LAM	Logistik für Arbeitsmarktmassnahmen
MA	Mitarbeiter
OP	Outplacement
OR	Obligationenrecht
PO	Projektorganisation
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
STES	Stellensuchende

Vorwort

Die wertvollste arbeitsmarktliche Massnahme ist diejenige, die verhindert, dass Personen arbeitslos werden. Dies lässt sich leicht sagen, ist aber im Alltag nicht so einfach zu erreichen.

Verstärkte Anstrengungen sind nötig, um eine drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden. Dazu braucht es eine enge solidarische Zusammenarbeit zwischen den betroffenen Unternehmungen, den Sozialpartnern und den Arbeitsmarktbehörden. Mit der frühzeitigen Einleitung von geeigneten Massnahmen bei Massentlassungen und Betriebsschliessungen soll Zeit für die Stellenvermittlung der betroffenen Personen gewonnen werden, damit Arbeitslosigkeit verhindert oder zumindest gemildert werden kann. Auf die dafür zur Verfügung stehenden Massnahmen wie betriebliche Arbeitsmarktzentren, Outplacements oder Weiterbildung noch während der Kündigungsfrist wird in dieser Broschüre hingewiesen. Dabei wird auch auf die gesetzlichen Bestimmungen eingegangen und das mögliche Vorgehen dargestellt.

Mit der Einführung der regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) hat der Gesetzgeber ein Instrument geschaffen, das auch im Sinne einer schnellen Eingreiftruppe bei Massentlassungen, Betriebsschliessungen und Konkursen eingesetzt werden kann.

Sinn und Zweck des Leitfadens

Mit diesem Leitfaden soll der gesetzliche Auftrag, welcher das Arbeitsamt als kantonale Amtsstelle (KAST) bei Massentlassungen gemäss Obligationenrecht (OR) zu erfüllen hat, zielgerichtet erfüllt werden. Das Hauptziel besteht darin, Arbeitgebende wie auch betroffene Personen von Massentlassungen rechtzeitig zu beraten, informieren und betreuen zu können. Das Arbeitsamt des Kantons Nidwalden ist verantwortlich für die Koordination und wirkt mit dem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV), mit der Logistik für Arbeitsmarktmassnahmen (LAM) und der öffentlichen Arbeitslosenkasse (ALK) eng zusammen.

1 Rechtsgrundlagen

Grundlagen	<p>Artikel 29 des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG, SR 823.11)</p> <p>Artikel 53 der Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV, SR 823.111)</p> <p>Artikel 335d – 335g des Obligationenrechts (OR, SR 220)</p> <p>Artikel 10 des Mitwirkungsgesetzes (MG, SR 822.14)</p>
Meldepflicht	<p>Nach Artikel 29 des Arbeitsvermittlungsgesetzes müssen Arbeitgeber Entlassungen einer grösseren Anzahl von Arbeitnehmenden sowie Betriebsschliessungen dem zuständigen Arbeitsamt, d.h. dem Arbeitsamt Nidwalden, Stanssta-derstrasse 54, Postfach 1251, 6371 Stans, melden. Diese Meldung hat möglichst frühzeitig zu erfolgen, jedoch spätestens zum Zeitpunkt, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden.</p>
Definition Massen- entlassung	<p>Für den Begriff "Entlassungen einer grösseren Anzahl von Arbeitnehmenden" wird im Artikel 335d des Obligationenrechtes der Ausdruck "Massenentlassungen" verwendet. Als solche gelten Kündigungen, die der Arbeitgeber innert 30 Tagen in einem Betrieb aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person des/der Arbeitnehmenden stehen (beispielsweise disziplinarische Gründe oder mangelnde Leistung).</p> <p>Eine Massenentlassung liegt dann vor, wenn die Kündigungen ein bestimmtes Ausmass annehmen. Die Grenzen sind wie folgt:</p> <ul style="list-style-type: none">mindestens 10 Personen in Betrieben mit mehr als 20 und weniger als 100 Beschäftigten;mindestens 10% der Beschäftigten in Betrieben, die in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Personen beschäftigen;mindestens 30 Personen in Betrieben mit in der Regel mindestens 300 Beschäftigten

Konsultation/ Mitwirkung

Beabsichtigt ein Arbeitgeber, eine Massenentlassung vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertretung bzw. die Arbeitnehmer zu konsultieren (Art. 335f OR) und ihnen Gelegenheit zu geben, die ihnen zustehenden besonderen Mitwirkungsrechte wahrzunehmen (Art. 10 Mitwirkungsgesetz). Er gibt ihnen die Möglichkeit, Vorschläge zur Vermeidung von Kündigungen, zur Beschränkung der Anzahl und zur Milderung der Folgen zu unterbreiten. Die Arbeitgeber müssen der Arbeitnehmervertretung alle zweckdienlichen Auskünfte erteilen und ihr schriftlich die Gründe der Entlassung, die Zahl der Betroffenen und der beschäftigten Personen, sowie den Zeitraum der vorgesehenen Kündigung mitteilen. Gleichzeitig ist das Arbeitsamt Nidwalden mit einer Kopie zu orientieren.

Damit die allfälligen Vorschläge geprüft werden können, muss die Konsultation vor dem definitiven Entscheid einer Massenentlassung veranlasst und der Arbeitnehmervertretung bzw. den Arbeitnehmenden eine angemessene Frist (Empfehlung mindestens 14 Tage) eingeräumt werden.

Anzeigepflicht

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, dem Arbeitsamt Nidwalden jede beabsichtigte Massenentlassung schriftlich anzuzeigen und der Arbeitnehmervertretung eine Kopie der Anzeige zuzustellen (Art. 335g OR). Die Anzeige muss die Ergebnisse der Konsultation der Arbeitnehmerschaft enthalten. Zudem müssen die Gründe, die zur Massenentlassungen führen, dargelegt und erläutert werden.

Die Kündigungen dürfen frühestens 30 Tage nach der Anzeige wirksam werden. Es ist selbstverständlich, dass die vertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen, die eine Kündigung auf einem späteren Termin vorsehen, eingehalten werden müssen.

Lösungssuche

Nach Art. 335g OR sucht das Arbeitsamt Nidwalden nach Lösungen für die Probleme, die durch die beabsichtigte Massenentlassung entstehen. Dabei arbeitet es eng mit dem Betrieb zusammen.

Falls Kündigungen bereits 30 Tage nach der Anzeige wirksam werden, so müssen innert dieser Frist Lösungen erarbeitet werden. Da das Gesetz keine verbindlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers vorsieht, können Leistungen nur auf freiwilliger Basis vereinbart werden. Dazu ist eine enge Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern notwendig. Die möglichen Massnahmen sind im Kapitel 2 dargestellt.

2 Freiwillige Massnahmen

2.1 Sozialplan

Grundsatz	<p>In der schweizerischen Gesetzgebung wird der Begriff "Sozialplan" nicht erwähnt. Es besteht deshalb keine gesetzliche Pflicht zu Verhandlungen und zum Abschluss eines Sozialplanes. Er kann jedoch eine bedeutende Funktion zur Milderung der wirtschaftlichen Folgen für die Betroffenen bei Personalabbaumassnahmen darstellen. Zudem kann damit die soziale Verantwortung des Betriebes gegenüber den entlassenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekundet werden.</p> <p>Der Sozialplan ist eine Vereinbarung, in welcher der Arbeitgeber und die Arbeitnehmer, die Massnahmen festlegen, mit denen Kündigungen vermieden werden (Art. 335h OR). Seit dem 1. Januar 2014 besteht die Pflicht, einen Sozialplan aufzustellen, wenn üblicherweise mindestens 250 Arbeitnehmende beschäftigt werde und innert 30 Tagen mindestens 30 Personen gekündigt wird (Art. 335i OR).</p>
Regelung	<p>Die meisten Gesamtarbeitsverträge sehen vor, dass bei Betriebsschliessungen oder Entlassungen einer grösseren Zahl von Angestellten Verhandlungen über deren Folgen geführt werden. Je nach Ausgestaltung des Gesamtarbeitsvertrages ist damit auch eine Abschlusspflicht verbunden. Sofern Arbeitgebende keiner gesamtarbeitsvertraglichen Regelung unterstellt sind, oder wenn diese keine Sozialplanpflicht vorsehen, können Firmenleistungen auf freiwilliger Basis vereinbart werden.</p>
Empfehlungen	<p>Es wird den Arbeitgebern empfohlen, einen Sozialplan abzuschliessen und dabei eine besondere Bestimmung zur Sicherung und Finanzierung von arbeitsmarktlichen Massnahmen aufzunehmen. Als Grundsatz soll gelten: "Der Betrieb ergreift Massnahmen, um den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu neuen Stellen zu verhelfen. Zu diesem Zweck wird mit dem Arbeitsamt und dem RAV Obwalden/Nidwalden eine Vereinbarung zur Einrichtung eines betrieblichen Arbeitsmarktzentrums abgeschlossen. Bei Bedarf kann mit einer privaten Beratungsfirma die Durchführung von Outplacements bzw. Weiterbildungskursen vereinbart werden. Die Betreuung der Betroffenen, aber auch Umschulungsmassnahmen werden, sofern notwendig, über das Austrittsdatum hinweg in einem angemessenen Rahmen gewährleistet. Ältere Personen, die von einer länger dauernden Arbeitslosigkeit bedroht sind, werden besonders intensiv betreut."</p>
Arbeitsmarktliche Massnahmen	<p>Die Bereitstellung von Mitteln für arbeitsmarktliche Massnahmen sollen im Rahmen der gesamten für die Abbaumassnahmen vorgesehenen Leistungen der Firma erfolgen. Sie dienen in erster Linie der Vermeidung von Arbeitslosigkeit und der Wiedereingliederung der arbeitslos gewordenen Personen in den Erwerbsprozess.</p>

2.2 Betriebliches Arbeitsmarktzentrum (BAZ)

Ziel - Bedingungen - Leistungen

Definition und Ziel	<p>Ein betriebliches Arbeitsmarktzentrum (BAZ) ist eine Einrichtung, welche die von einer Betriebsschliessung oder Massentlassung betroffenen Personen bei der Lösung der mit der drohenden Arbeitslosigkeit verbundenen Probleme unterstützt. Es wird vom Unternehmen betrieben, das aus wirtschaftlichen Gründen Personal abbaut und ist in der Regel auf die Dauer der Kündigungsfrist der Teilnehmenden begrenzt.</p> <p>Es hat zum Ziel, Arbeitslosigkeit der entlassenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vermeiden.</p>
Beteiligte Partner	<p>Das BAZ wird in der Regel von der Personalabteilung des Unternehmens betrieben und arbeitet eng mit dem Arbeitsamt des Kantons Nidwalden bzw. mit dem RAV zusammen. Die Sozialpartner (Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften) sind beizuziehen. In jedem Fall muss die Betriebskommission oder bei deren Fehlen eine Arbeitnehmervertretung in die Projektarbeit einbezogen werden. Falls das Unternehmen die Führung des BAZ nicht mit eigenen Fachleuten sicherstellen kann, ist es ratsam, einen professionellen externen Personalberater als Leiterin oder Leiter zu verpflichten.</p>
Teilnehmerzahl	<p>Damit ein effizientes Arbeiten möglich wird, sollten 50 oder mehr Personen die Dienstleistungen eines BAZ in Anspruch nehmen können. Diese Zahl ist als Richtgrösse zu betrachten. In begründeten Fällen kann sie auch unterschritten werden.</p>
Leistungen des Betriebes	<p>Der Betrieb, der gezwungen ist, zu schliessen und/oder eine grössere Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entlassen, übernimmt die Projektleitung und setzt dazu die eigene Personalabteilung ein oder überträgt diese Aufgabe einem/einer externen Personalberater/in. Die betroffenen Arbeitnehmenden werden für Stellensuche, Bewerbungen, Vorstellungen und für arbeitsmarktliche Massnahmen (Kurse usw.) während der Arbeitszeit freigestellt. Der Betrieb stellt zudem die Infrastruktur (Bewerbungsbüro, Kursräume mit den notwendigen technischen Einrichtungen wie Telefon, Telefax, Personal-Computer, Fotokopierer, Zeitungen usw.) kostenlos zur Verfügung.</p>
Leistungen des Arbeitsamtes und des RAV	<p>Die Betroffenen werden so früh als möglich über die Auswirkungen der Entlassungen und die zu ergreifenden Massnahmen im Betrieb informiert. Die Personalien der von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen werden durch das RAV im öffentlichen Vermittlungssystem AVAM erfasst. Bereits während der Kündigungsfrist werden die Betroffenen durch das RAV beraten, vorsorglich betreut und wenn immer möglich in einen neuen Arbeitsplatz vermittelt. Eine speziell eingerichtete Stellenbörse, in der Regel Job Club (innerhalb des BAZ) genannt, veranlasst die Betroffenen, bei der Stellensuche Eigeninitiative zu entwickeln. Ergänzend bietet das RAV Massnahmen zur Förderung der Vermittlungsfähigkeit an.</p>

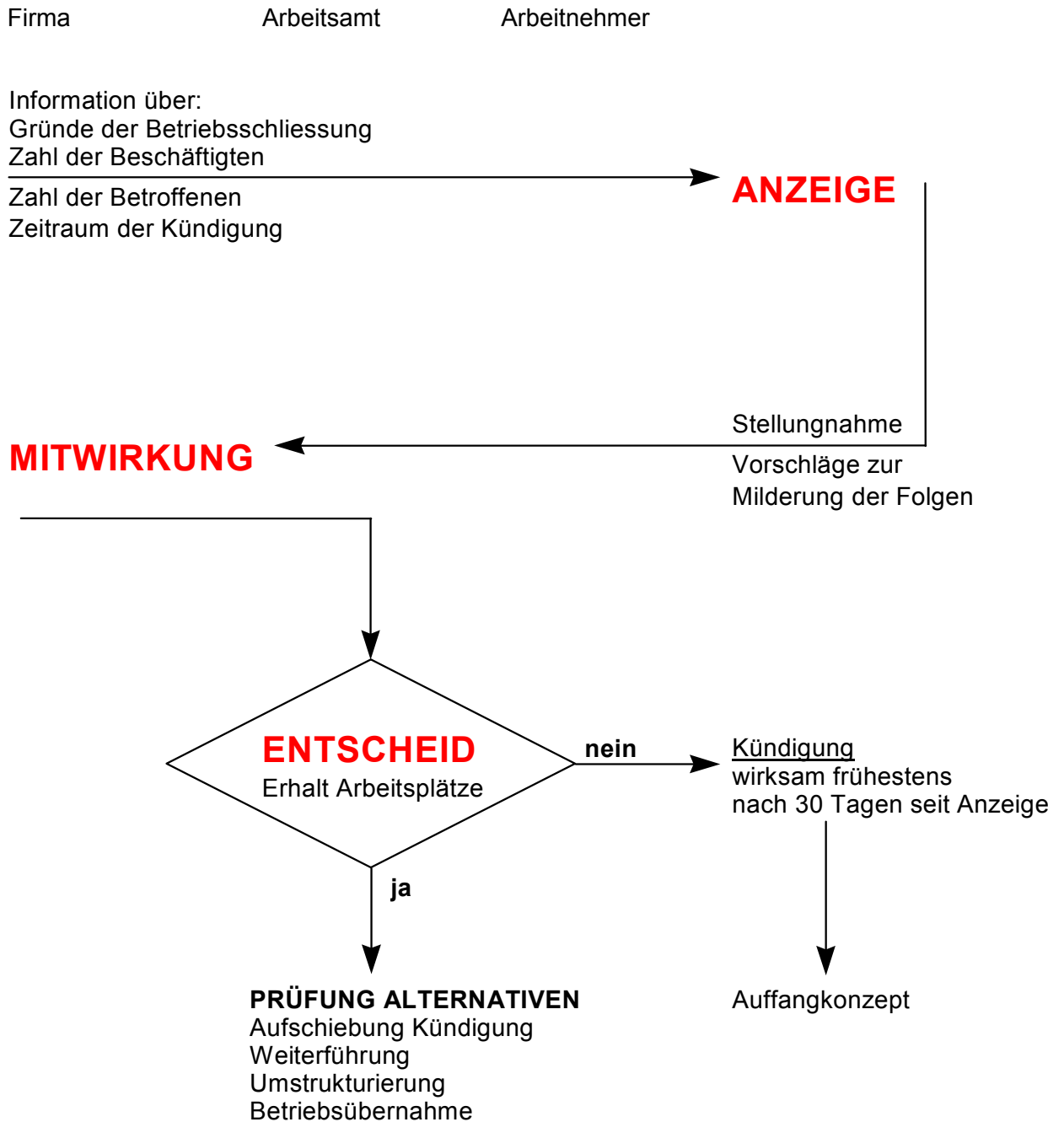
Leistungen der Arbeitslosenversicherung	Die Arbeitslosenversicherung (ALV) finanziert geeignete arbeitsmarktliche Massnahmen für die von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen. Es gelten die vom SECO erlassenen Richtlinien. Unterstützt werden Abklärungs- und Standortbestimmungskurse, Kurse zum Erwerb von Grundqualifikationen und bei Bedarf fachliche Weiterbildungskurse.
Teilnehmende	Die Auswahl der Teilnehmenden und die Zusammenstellung der Gruppen zur Durchführung der arbeitsmarktlichen Massnahmen werden durch den Personalverantwortlichen des Betriebes bzw. mit dem/der externen Personalberater/in in Zusammenarbeit mit dem RAV vorgenommen.
Inbetriebnahme	Der Zeitpunkt der Inbetriebnahme des BAZ erfolgt nach Absprache unter den beteiligten Partnern.
Begleitung	Die Projektleitung überprüft laufend die eingeleiteten Massnahmen auf ihren Erfolg. Sie wird durch die Projektgruppe begleitet und unterstützt. Nach Ablauf des Kündigungstermins entscheiden die beteiligten Partner über die Weiterführung des BAZ.
Abschluss	Nach Abschluss des BAZ erstattet die Projektleitung einen Bericht über die durchgeführten Massnahmen, erstellt die Abrechnung und führt Statistik über das Ergebnis der Massnahme.

2.3 Outplacement

Definition und Ziel	Outplacement ist eine unabhängige, systematische Beratung und Unterstützung freigestellter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Ziel, eine sinnvolle Fortsetzung der beruflichen Laufbahn unter Mithilfe der bisherigen Arbeitgeber zu gewährleisten. Für Führungskräfte und Spezialisten wird Outplacement vor allem als Einzelberatung angeboten. Für die übrigen Personen können Programme mit Gruppenseminaren eingesetzt werden.
Beteiligte Partner	Am Outplacement beteiligen sich das Unternehmen als Auftraggeber, die aussenstehende Outplacementfirma als Beauftragte und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche das Unternehmen verlassen müssen. Sofern Gruppenoutplacements mit Unterstützung der Arbeitslosenversicherung (ALV) durchgeführt werden, sind die kantonalen Arbeitsmarktbehörden einzubeziehen.
Auswahl	Für die Auswahl der Outplacementfirma (bei Unterstützung durch ALV) hat das Unternehmen das Arbeitsamt beizuziehen, wenn eine Unterstützung der Arbeitslosenversicherung erfolgt.

Teilnehmerzahl	Für Gruppenoutplacements werden entsprechend den Seco-Richtlinien für die Bewilligung persönlichkeitsorientierter Kurse mindestens zehn Teilnehmer verlangt.
Leistungen des Betriebes	Bei Outplacement mit Einzelberatung übernimmt das Unternehmen sämtliche anfallenden Kosten, bei der Gruppenberatung die nicht durch die Arbeitslosenversicherung gedeckten Aufwendungen.
Leistungen des Arbeitsamtes und des RAV	Während der Kündigungsfrist beschränkt sich die Tätigkeit der Arbeitsmarktbehörde auf die Beratung, die Bewilligung der einzuleitenden arbeitsmarktlichen Massnahmen, das Erfassen der Stellensuchenden und deren Vermittlung sowie Führen von individuellen Beratungsgesprächen im Bedarfsfalle. Nach Ablauf der Kündigungsfrist haben die arbeitslosen Personen Anspruch auf die üblichen Dienstleistungen des RAV.
Leistungen der Arbeitslosenversicherung	Die Arbeitslosenversicherung (ALV) finanziert die im Rahmen des Gruppenoutplacements durchgeführten Seminare (falls diese nicht vom Betrieb getragen werden können). Dabei ist in Anlehnung an andere persönlichkeitsorientierte Kurse der anrechenbare Maximalansatz pro Teilnehmer und Unterrichtstag einzuhalten.

3 Ablauf



4 Checkliste für Arbeitgeber

Bei Entlassungen oder Betriebsschliessungen

1. Beachtung der gesetzlichen Grundlagen:

Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz AVG, SR 823.11)

Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsverordnung AVV, SR 823.111)

Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz, SR 822.14)

Obligationenrecht (OR, SR 220)

2. Möglichst frühzeitige Meldung an das Arbeitsamt Nidwalden, Stansstadterstrasse 54, Postfach 1251 6371 Stans, Tel. 041/ 618 76 52 (mündlich oder schriftlich).
3. Konsultation der Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmervertretung unter Einräumung einer angemessenen Frist.
4. Schriftliche Anzeige der beabsichtigten Massenentlassungen an das Arbeitsamt Nidwalden unter Angabe folgender Informationen:

4.1 Informationen über die Arbeitnehmer/innen

Anzahl der von der geplanten Kündigung betroffenen

Anzahl der regelmässig beschäftigten Mitarbeitenden

Zeitpunkt von Ausspruch und Wirksamkeit der geplanten Entlassungen

Adresse der Arbeitnehmervertretung

4.2 Informationen über den Betrieb

Zeitpunkt von Ausspruch und Wirksamkeit der geplanten Entlassungen (geplanter Versand der Kündigungen, letzter Arbeitstag).

Grund für die Schliessung bzw. die Entlassungen

Betroffene Betriebsteile

Nicht betroffene Betriebsteile

(Geplanter) Zeitpunkt und Umstände der Orientierung der Belegschaft

Alternativen zur (Teil-)Betriebsschliessung bzw. Massenentlassung, welche von Arbeiterseite geprüft wurden

4.3 Beilagen

Kopie der schriftlichen Anzeige an die Arbeitnehmer/innen (falls bereits erfolgt)

Gesamtarbeitsvertrag oder Betriebsordnung (falls vorhanden)

Sozialplan (falls vorhanden)

Liste der von der geplanten Kündigung betroffenen Arbeitnehmer/innen inkl. Name, Adresse, Wohnort, Geschlecht, Nation, Beschäftigungsgrad, Kündigungsfrist, berufliche Qualifikationen, Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit

Darstellung der Betriebsstruktur und der allfälligen Konzern- bzw. Holdingstruktur

Beilage der aktuellen konsolidierten Betriebs- bzw. Konzernrechnung und der verfügbaren Mittel zur Information der Arbeitnehmer

Situation der Pensionskasse

5 Nützliche Adressen

Behörden

Arbeitsamt
Stansstaderstrasse 54
Postfach 1251
6371 Stans
☎ 041 / 618 76 54
arbeitsamt@nw.ch

RAV Obwalden/Nidwalden
Bahnhofstrasse 2
Postfach 246
6052 Hergiswil
☎ 041 / 632 56 26
info@ravownw.ch

Arbeitslosenkasse
Obwalden/Nidwalden
Bahnhofstrasse 2
Postfach 53
6052 Hergiswil
☎ 041 / 632 33 44
info@alkownw.ch

Sozialpartner

Gewerkschaft Syna
Regionalsekretariat
Bahnhofstrasse 3
6370 Stans
☎ 041 / 610 61 35
stans@syna.ch

Nidwaldner Gewerbeverband
Alpenstrasse 5
Postfach 834
6371 Stans
www.gewerbe-nw.ch

Gastro Nidwalden
Urs Emmenegger, Präsident
Glasi Restaurant Adler
6052 Hergiswil
☎ 041 / 630 11 45
info@glasi-restaurant-adler.ch

oder

Nathalie Hoffmann
Seehotel Baumgarten
Kehrsitenstrasse 4
6365 Kehrsiten-Dorf
www.gastronidwalden.ch