
Checkliste Personalabbau

Personalabbau-Vorgehen

Zu prüfen sind und dabei die folgenden Fragen zu beantworten:

- **Kündigung oder Vereinbarung von Aufhebungsverträgen?**

- *Entscheidungsgrundlagen*

- **Aufhebungsvereinbarung**

- Vorteile:

- Grösserer Spielraum in der Ausgestaltung der Beendigungsmodalitäten;
 - Planungssicherheit.

- Nachteile:

- Einräumung einer ausreichend langen Bedenkzeit;
 - Finanzielle Zugeständnisse des Arbeitgebers.

- **Arbeitgeberkündigung**

- Vorteile:

- Keine Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich

- Nachteile

- Zeitliche Verzögerung
 - ev. Anwendung der Massentlassungs-Regeln (OR 335d ff.)
 - ev. Sozialplanpflicht (OR 335h ff.)
 - Kosten

Massenentlassung

• Voraussetzungen

- *Massenentlassungs-Planung*
 - Plant ein Arbeitgeber die Kündigung von Arbeitsverträgen resp. von Änderungskündigungen aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen, so gelten unter den nachgenannten Voraussetzungen die Massenentlassungs-Regeln:
 - innert 30 Tagen
 - mindestens 10 Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 20 und weniger als 100 Beschäftigten;
 - 10% der Arbeitnehmer in Betrieben mit mindestens 100 und weniger als 300 Beschäftigten;
 - 30 Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 300 Beschäftigten.
 - Nicht mitgerechnet werden:
 - Kündigungen, die wegen der Person des Gekündigten ausgesprochen werden;
 - Kündigungen aufgrund einer behördlichen Anordnung.
- *Zeitliche Staffelung der Arbeitgeberkündigungen*
 - Grundsätzliche Zulässigkeit
 - Ausnahme:
 - Unzulässigkeit bei Umgehung von OR 335d ff.

Keine Massenentlassung

• Keine Geltung in Zwangsvollstreckungsverfahren

- Die Normen über die Massenentlassung haben keine Geltung in folgenden Verfahren:
 - Konkurs;
 - Nachlassvertrag mit Vermögensabtretung.

Die Massenentlassungsregeln

• Ausgangslage

- Liegt eine Massenentlassung nach OR 335d vor, sind die Regeln für das Verfahren über die Massenentlassung gemäss OR 335g - f einzuhalten.

• Information

- *Wesen und Zweck:*
 - Möglichkeit arbeitnehmerseitiger Vorschläge zur Vermeidung der Kündigungen bzw. Milderung derer Folgen.
- *Zeitpunkt*
 - Feststehen der Absicht einer Massenentlassung resp. des Entschlusses der Kündigungen.
- *Adressat*
 - Arbeitnehmervertretung des Betriebs, bei Fehlen einer solchen, alle Arbeitnehmer des Betriebs.
- *Gegenstand und Ablauf*
 - Arbeitgeber-Mitteilung
 - Schriftliche Mitteilung der Mindestinformationen an die Arbeitnehmerschaft (vgl. OR 335f Abs. 3 lit. a - d):

- Entlassungsgründe;
 - Anzahl betroffene Arbeitnehmer;
 - Anzahl Beschäftigte;
 - Zeitraum der Entlassungen und
 - Auskunft auf Verlangen
 - Auf entsprechende Anfrage hin hat der Arbeitgeber der Arbeitnehmerschaft alle zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen (vgl. OR 335f Abs. 3).
 - *Fristansetzung*
 - Angemessene Frist an die Adressaten zur Vernehmlassung;
 - Kopie der Arbeitgeber-Mitteilung an das kantonale Arbeitsamt (vgl. OR 335f Abs. 4).
- **Konsultation**
 - Nach Ablauf der Vernehmlassungsfrist:
 - Mündliche oder schriftliche *Konsultation* der Arbeitnehmerschaft;
 - Prüfung der Arbeitnehmerschafts-Vorschläge;
 - Arbeitgeber-Entscheidung;
 - Mitteilung der Arbeitgeber-Entscheidung an die Arbeitnehmerschaft.
- **Frühestmöglicher Kündigungszeitpunkt**
 - Abschluss des Konsultationsverfahrens.
- **Anzeige an das Arbeitsamt OR 335g + an die Arbeitnehmerschaft**
 - Beginn der 30-Tage-Frist, während der die Arbeitgeberkündigungen nicht wirksam werden können (vgl. OR 335g Abs. 4) und
 - Kopie der Anzeige an die Arbeitnehmerschaft;