

# WAS – Massentlassungen gemäss Art. 335d ff OR

## Massentlassung

Auszug aus Obligationenrecht (SR 220):

### Art. 335d OR

Als Massentlassung 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 OR

<sup>1</sup>Die Bestimmungen über die Massentlassung gelten auch für befristete Arbeitsverhältnisse, wenn diese vor Ablauf der vereinbarten Dauer enden.

<sup>2</sup>Sie gelten nicht für Betriebseinstellungen infolge gerichtlicher Entscheide sowie bei Massentlassung im Konkurs oder bei einem Nachlassvertrag mit Vermögensabtretung.

## Pflichten für die Arbeitgebenden

### 1. Konsultationsverfahren eröffnen

Auszug aus Obligationenrecht (SR 220):

#### Art. 335f OR

<sup>1</sup>Beabsichtigt der Arbeitgeber, eine Massentlassung vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer zu konsultieren.

<sup>2</sup>Er gibt ihnen zumindest die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können.

<sup>3</sup>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 Massentlassung;
- 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.

**Er stellt dem kantonalen Arbeitsamt eine Kopie der Mitteilung nach Absatz 3 zu.**

Arbeitgebende, die in mehreren Kantonen Niederlassungen/Filialen betreiben, eröffnen in allen betroffenen Kantonen das Konsultationsverfahren und zeigen jede beabsichtigte Massentlassung schriftlich allen zuständigen kantonalen Arbeitsämtern an.

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.

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. (Art. 336 Abs. 2c OR)

## 2. Anzeigepflicht bei WAS wira Luzern

Ist eine Massenentlassung unumgänglich, so ist der Arbeitgebende aufgefordert, bei **WAS wira Luzern die Massenentlassung schriftlich anzuzeigen**.

Die Anzeige sollte folgende Angaben enthalten:

- Gründe für die Massenentlassung sowie Ergebnis der Konsultation;
- Qualifikation, Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Wohnort der betroffenen Arbeitnehmenden (Beispiel-Liste Mitarbeitende siehe Zusatzblatt);
- Zeitpunkt der Wirksamkeit der ausgesprochenen Kündigungen;
- Gesamtanzahl der Entlassungen, Gesamtanzahl der Frühpensionierungen oder sonstigen Massnahmen.

## 3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Kündigungen sollten frühestens mit der Anzeige bei WAS wira Luzern ausgesprochen werden.

Die Arbeitsverhältnisse enden frühestens 30 Tage nach der Anzeige bei WAS wira Luzern. Selbstverständlich müssen längere vertragliche oder gesetzliche Kündigungsfristen beachtet und eingehalten werden. (Art. 335g Abs. 4 OR)

## 4. Pflicht zur Erstellung eines Sozialplans

Auszug aus Obligationenrecht (SR 220):

### Art. 335h OR

<sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>Er darf den Fortbestand des Betriebs nicht gefährden.

### Art. 335i OR

<sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>Zeitlich verteilte Kündigungen, die auf dem gleichen betrieblichen Entscheid beruhen, werden zusammengezählt.

<sup>3</sup>Der Arbeitgeber verhandelt:

- a. mit den am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Arbeitnehmerverbänden, wenn er Partei dieses Gesamtarbeitsvertrags ist;
- b. mit der Arbeitnehmervertretung; oder
- c. direkt mit den Arbeitnehmern, wenn es keine Arbeitnehmervertretung gibt.

<sup>4</sup>Die Arbeitnehmerverbände, die Arbeitnehmervertretung oder die Arbeitnehmer können zu den Verhandlungen Sachverständige heranziehen. Diese sind gegenüber betriebsfremden Personen zur Verschwiegenheit verpflichtet.

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

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

#### Art. 335j OR

<sup>1</sup>Können sich die Parteien nicht auf einen Sozialplan einigen, so muss ein Schiedsgericht bestellt werden.

<sup>2</sup>Das Schiedsgericht stellt einen Sozialplan durch verbindlichen Schiedsspruch auf.

#### 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:

- Wir beraten und unterstützen Sie während des gesamten Verfahrens,
- Wir führen Informationsveranstaltungen in Ihrem Betrieb über Ablauf und Leistungen bei Arbeitslosigkeit durch,
- Wir unterstützen die betroffenen Arbeitnehmenden aktiv, um eine möglichst schnelle Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu fördern.

#### Kontaktkoordinaten:

Karin Lewis, Bereichsleiterin Arbeitsmarkt  
Telefon +4141 209 10 10  
E-Mail [karin.lewis@was-luzern.ch](mailto:karin.lewis@was-luzern.ch)



WAS Wirtschaft Arbeit Soziales  
wira Luzern | Arbeitsmarkt  
Bürgenstrasse 12 | Postfach | 6002 Luzern  
Telefon +41 41 209 00 03  
[wira@was-luzern.ch](mailto:wira@was-luzern.ch) | [www.was-luzern.ch/wira](http://www.was-luzern.ch/wira)

Anhang 1

WAS – Massenentlassungen Checkliste für Arbeitgebende

Anhang 2

WAS - Massenentlassungen Liste betroffene Personen

# WAS – Massenentlassungen Checkliste für Arbeitgebende

- 1. Sie als Arbeitgeber/Arbeitgeberin müssen eine grössere Anzahl Kündigungen aussprechen:**
  - Es ist vorweg abzuklären, ob die Bestimmungen über die Massenentlassungen anwendbar sind: Art. 335 d ff OR) und zwar hinsichtlich:
    - des Betriebsbegriffes (organisatorisch selbständige Einheit),
    - der Zahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmenden,
    - der Anzahl der geplanten Kündigungen innert 30 Tagen,
    - des Kündigungsgrundes (dieser darf nicht im Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmenden stehen; es muss sich um wirtschaftliche Kündigungen handeln).
- 2. Wurde das Konsultationsverfahren durchgeführt?**
  - Haben Sie die Arbeitnehmenden oder deren Vertretung schriftlich über die geplante Entlassung informiert und den Arbeitnehmenden genügend Zeit zur Unterbreitung eigener Vorschläge gewährt (Art. 335f OR)?
  - Haben Sie eine Kopie dieser Information an WAS wira Luzern zugestellt (Art. 335f Abs. 3 OR)?
  - Haben Sie die Vorschläge der Arbeitnehmenden bzw. deren Vertretung vor ihrer Entscheidung, die Arbeitnehmenden zu entlassen, genau geprüft (Art. 335f Abs. 1 OR)?
- 3. Haben Sie die Massenentlassung unter Mitteilung des Konsultationsergebnisses und der zweckdienlichen Angaben dem WAS wira Luzern angezeigt, bevor die Kündigungen ausgesprochen wurden?**
  - Haben die Arbeitnehmenden oder deren Vertretung eine Kopie der Anzeige an WAS wira Luzern erhalten (Art. 335g Abs. 1 OR)
- 4. Haben Sie die Kündigungsfrist von mindestens 30 Tagen (nach Anzeige an WAS wira Luzern) eingehalten (Art.335g Abs. 4 OR)?**
- 5. Besteht die Pflicht mit den Arbeitnehmervereinigungen bzw. Arbeitnehmervereinigern oder den Arbeitnehmenden direkt einen Sozialplan auszuhandeln?**

## WAS - Massenentlassungen Liste betroffene Personen

Pflichtfeld  
 Anhang 2 zu Merkblatt m084 / Aktualisiert Oktober 2020

Abteilung	Ausgetübte Funktion (Qualifikation)	Geschlecht m/w	Name	Vorname	Strasse	PLZ	Wohnort	Geb.-Datum	SV-Nr.	Staatsangehörigkeit/ Aufenthaltsbewilligung	Muttersprache	Deutschkenntnisse	Eintritt Firma	Datum Kündigung	Kündigungsfrist	Weiterbeschäftigung geplant	Abgangsentschädigung
1																	
2																	
3																	
4																	
5																	
6																	
7																	
8																	
9																	
10																	
11																	
12																	
13																	
14																	
15																	
16																	
17																	
18																	
19																	
20																	
21																	
22																	
23																	
24																	
25																	
26																	
27																	
28																	
29																	
30																	