



Kurzarbeit/Massenentlassung

Helga Mesaros, Rechtsanwältin, Legal Services, helga.mesaros@ch.ey.com
Carmen Rosat, Rechtsanwältin, LL.M., Legal Services, carmen.rosat@ch.ey.com

Liebe Kunden und Geschäftsfreunde

Bedingt durch die aktuelle Wirtschaftslage sehen sich heute immer mehr Unternehmen gezwungen, Kurzarbeit einzuführen oder sogar Mitarbeitende zu entlassen. In letzterem Fall spricht man bei Vorliegen gewisser (quantitativer) Kriterien von Massenentlassungen. Sowohl für die Einführung von Kurzarbeit als auch bei Massenentlassungen sind gesetzliche Vorgaben zu berücksichtigen. Um Imageschädigungen und/oder negative finanzielle Konsequenzen zu vermeiden, tut ein betroffenes Unternehmen insbesondere bei Massenentlassungen gut daran, die Massnahmen gut zu planen und auf strikte Einhaltung der relevanten Vorschriften zu achten.

Die vorliegende Ausgabe von Legal News vermittelt eine Übersicht über die Grundlagen und das Verfahren sowohl mit Bezug auf die Kurzarbeit als auch auf die Massenentlassung. Ein besonderes Augenmerk wird auf die Pflichten der Arbeitgeber und im Zusammenhang mit Massenentlassungen – die Konsequenzen der Nichteinhaltung der gesetzlichen Vorschriften gerichtet.

Daniel Bachmann
Partner, Legal
daniel.bachmann@ch.ey.com

1. Kurzarbeit

1.1 Rechtliche Grundlagen

Die Kurzarbeit ist in den Art. 31ff des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) sowie in der Arbeitslosenversicherungsverordnung (AVIV) geregelt. Sofern die gesetzlichen Voraussetzungen (Art. 31ff AVIG) erfüllt sind, entschädigt die Arbeitslosenversicherung bei Kurzarbeit 80% des Lohnausfalls. Die Entschädigung wird dem Arbeitgeber ausbezahlt. Massgebend ist der letzte vor der Kurzarbeit ausbezahlte Monatslohn.

Die Kurzarbeit erfordert einen anrechenbaren Arbeitsausfall. Anrechenbarkeit ist gegeben, wenn der Arbeitsausfall (a) mindestens 10% der vereinbarten Arbeitsstunden ausmacht, (b) voraussichtlich vorübergehend ist, (c) auf wirtschaftliche Gründe zurückzuführen und (d) unvermeidbar ist.

Bestimmte Personengruppen (Management, mitarbeitende Ehegatten, Lehrlinge, Temporärangestellte, Mitarbeiter in gekündigter Stellung usw.) haben keinen Anspruch auf eine Kurzarbeitsentschädigung. Arbeitnehmer, die mit der Kurzarbeit nicht einverstanden sind, erhalten den vertraglich vereinbarten Lohn (riskieren aber damit eine Entlassung).

1.2 Verfahren

Beabsichtigt der Arbeitgeber, für seine Arbeitnehmer Kurzarbeitsentschädigung geltend zu machen, muss er dies in der Regel 10 Tage im Voraus bei der zuständigen kantonalen Amtsstelle schriftlich und begründet

auf dem entsprechenden SECO-Formular melden. Mit dem Formular sind weitere Dokumente einzureichen, die die Notwendigkeit der Kurzarbeit glaubhaft machen. Erfahrungsgemäss prüfen die kantonalen Amtsstellen, in den meisten Kantonen eine Abteilung der Volkswirtschaftsdirektion, die eingereichten Unterlagen im Detail und entscheiden in der Regel innert 10 Tagen, sofern das Formular und die Unterlagen vollständig eingereicht wurden.

Ab 1. April 2009 bis 31. März 2011 wird die Kurzarbeitsentschädigung innert einem Zeitraum von 2 Jahren während max. 18 Monaten ausgerichtet. Sind alle Anspruchsvoraussetzungen erfüllt, entrichtet die Arbeitslosenkasse die Kurzarbeitsentschädigung dem Arbeitgeber in der Regel innert einem Monat abzüglich eines Karenztages pro Monat. Zudem erhält der Arbeitgeber die Arbeitgeberbeiträge an die 1. Säule und Arbeitslosenversicherung von der Arbeitslosenkasse entschädigt.

1.3 Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer die Kurzarbeitsentschädigung vorzuschüssen und am ordentlichen Zahltag auszurichten, die Kurzarbeitsentschädigung für die Karenztage zu seinen Lasten zu übernehmen sowie die gesetzlich und vertraglich geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge entsprechend der Normalarbeitszeit zu bezahlen (die Arbeitnehmer bleiben in der Regel zu 100% versichert). Der Arbeitgeber ist berechtigt, den vollen Arbeitnehmerbeitrag vom Lohn in Abzug zu bringen.

gen (sofern nichts anderes vereinbart wurde).

Der Arbeitgeber muss zudem beim Vollzug mitwirken. Dazu gehören insbesondere die Auskunfts- und Meldepflichten, die zur Abklärung des Anspruchs und zur Festsetzung der Kurzarbeitsentschädigung notwendig sind.

Der Arbeitgeber muss den Entschädigungsanspruch innert drei Monaten bei der Arbeitslosenkasse geltend machen.

2. Massenentlassung

2.1 Rechtliche Grundlagen

Massenentlassungen werden in den Art. 335d ff OR geregelt. Danach liegt eine Massenentlassung vor, wenn ein Arbeitgeber innert einer Periode von 30 (Kalender-) Tagen in einem Betrieb Kündigungen aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person der Arbeitnehmenden stehen, und von den Kündigungen eine Mindestanzahl von Arbeitnehmenden wie folgt betroffen sind:

Grösse des Betriebs (Anzahl AN)	Kriterien für das Vorliegen einer Massenentlassung
21-99	ab 10 Kündigungen
100-299	ab 10% aller AN
> 300	ab 30 Kündigungen

In gewissen Kantonen ist bereits ab sechs Entlassungen ein spezielles Verfahren einzuhalten (z. B. Genf und Waadt).

2.2 Verfahren

Plant ein Unternehmen Kündigungen im erwähnten Ausmass, hat der Arbeitgeber folgende Schritte einzuhalten:

1. Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung bzw. die Arbeitnehmer («Arbeitnehmerschaft») schriftlich über (a) die Gründe der Massenentlassung, (b) die Zahl der Arbeitnehmenden, denen gekündigt werden soll, (c) die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmenden und (d) den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen, zu informieren.

2. Der Arbeitgeber hat der Arbeitnehmerschaft eine Konsultationsfrist für die Unterbreitung von Vorschlägen zur Vermeidung der Kündigungen einzuräumen. Welches eine angemessene Konsultationsfrist darstellen

würde, wurde vom Gesetzgeber allerdings nicht definiert. Gemäss Lehre und Rechtsprechung dürfte eine angemessene Konsultationsfrist bei einfacheren oder sehr dringenden Fällen fünf Arbeitstage und bei komplexeren Fällen zwei Wochen betragen. Die Erfahrung hat gezeigt, dass es sich in jedem Fall empfiehlt, lokale Usancen zu beachten.

3. Eine Kopie der in Schritt 2 genannten Mitteilung hat der Arbeitgeber dem kantonalen Arbeitsamt zuzustellen (Art. 335f Abs. 4 OR).

4. Nach Abschluss der Konsultation hat der Arbeitgeber das kantonale Arbeitsamt über die Ergebnisse der Konsultation schriftlich zu orientieren (Art. 335g Abs. 1 und 2 OR).

5. Eine Kopie der in Schritt 4 genannten Anzeige hat der Arbeitgeber auch der Arbeitnehmerschaft zuzustellen (Art. 335g Abs. 1 OR).

6. Nach all diesen Schritten kann der Arbeitgeber die beabsichtigten Kündigungen aussprechen oder andere Massnahmen durchführen. Die Arbeitsverhältnisse enden frühestens 30 Tage nach der in Schritt 4 genannten Anzeige (Art. 335g Abs. 4 OR).

7. Schliesslich hat der Arbeitgeber die ausgesprochenen Entlassungen beim zuständigen Arbeitsamt zu melden (Art. 29 des Arbeitsvermittlungsgesetzes).

2.3 Rechtliche Konsequenzen bei Nichteinhaltung des vorgesehenen Ablaufs

Spricht der Arbeitgeber Kündigungen aus, ohne das Konsultationsverfahren durchgeführt zu haben, so sind die Kündigungen missbräuchlich. Den betroffenen Arbeitnehmern steht ein Anspruch auf Schadenersatz zu. Die Entschädigung beträgt maximal zwei Monatslöhne (Art. 336 Abs. 2 lit. c OR).

Wird die Anzeige an das kantonale Arbeitsamt nach Art. 335g Abs. 1 OR verzögert oder ganz unterlassen, so beginnt die in Abs. 4 des erwähnten Artikels genannte Dreissigtagefrist bzw. die anwendbare Kündigungsfrist nicht zu laufen. Eine ausgesprochene Kündigung ist dennoch gültig, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird jedoch hinausgeschoben. Solange das Arbeitsverhältnis nicht beendet wird, haben der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ihren Pflichten aus dem Arbeitsvertrag weiterhin nachzukommen.

Kontakte Legal

Basel: Thomas Bauer
thomas.bauer@ch.ey.com

Bern: Daniel Bachmann
daniel.bachmann@ch.ey.com

Genf: Olivier Dunant
olivier.dunant@ch.ey.com

Lugano: Alfredo Celio
alfredo.celio@ch.ey.com

Zürich: René Schwarzenbach
rene.schwarzenbach@ch.ey.com

Ernst & Young

Assurance | Tax | Legal | Transactions | Advisory

Ernst & Young ist ein weltweit führendes Unternehmen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuern, Transaktionen und Beratung. Unsere 135'000 Mitarbeitenden auf der ganzen Welt verbinden unsere gemeinsamen Werte sowie ein konsequentes Bekenntnis zur Qualität. In der Schweiz ist Ernst & Young ein führendes Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen und bietet Dienstleistungen in den Bereichen Steuern und Recht sowie Transaktionen und Rechnungslegung an. Unsere 1'900 Mitarbeitenden in der Schweiz haben im Geschäftsjahr 2007/08 einen Umsatz von mehr als CHF 563 Mio. erwirtschaftet. Wir differenzieren uns, indem wir unseren Mitarbeitenden, Kunden und Anspruchsgruppen helfen, ihr Potenzial auszuschöpfen. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website www.ey.com/ch.

Ernst & Young bezieht sich auf die globale Organisation der Mitgliedsfirmen von Ernst & Young Global Limited, von denen jede eine eigene Rechtseinheit bildet. Ernst & Young Global Limited, UK, erbringt keine Dienstleistungen für Kunden.

Impressum

Legal News

Elektronische Publikation in deutscher, französischer und englischer Sprache

Konzept und Realisation

Ernst & Young AG
Corporate Communications & Marketing
Postfach
8022 Zürich

Abonnemente / Adressänderungen
www.ey.com/ch/newsletter

www.ey.com/ch/legal

© 2009 Ernst & Young AG
All Rights Reserved.

Hinweis:

Mit den Legal News wird ein Überblick über neue rechtliche Entwicklungen vermittelt. Der Inhalt stellt keine Rechtsauskunft dar.