

## Checkliste Massentlassung:

- Besteht eine mögliche Option oder Absicht im Betrieb, mehrere Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen zeitnah auszusprechen oder steht eine Betriebsschliessung im Raum?
- Sind die Bestimmungen zur Massentlassung anwendbar (insb. die gesetzliche Mindestzahl an beabsichtigten Kündigungen gem. Art. 335d OR)?
- Ist sichergestellt, dass noch keine finale Entscheidung über die tatsächliche Durchführung der Massentlassung gefällt wurde? In Entscheidungsgremien und deren Protokollen (GL/Executive Board, VR, HR-Executive Committee) stets «Absicht» betonen.
- Schriftliche Information an Arbeitnehmerschaft gem. Art. 335f Abs. 3 OR: Gibt es im Betrieb eine Arbeitnehmervertretung (ANV) oder wurde eine solche ad hoc gebildet? Falls ja: ANV ist Adressatin der Information. Falls nein: sämtliche Mitarbeiter im Betrieb sind zu informieren. Etwaige GAV-Sonderbestimmungen beachten.
- Gleichzeitig Kopie der schriftlichen Information an kant. Arbeitsamt senden.
- Konsultationsverfahren starten. Schriftliches Protokoll darüber führen. Beginn und Fristansetzung (10-14 Tage) an ANV/Arbeitnehmerschaft kommunizieren.
- Konsultationsverfahren: eingehende Vorschläge protokollarisch festhalten. Relevante Fragen beantworten und gegebenenfalls Auskünfte erteilen.
- Nach Fristablauf: Ernsthafte Auseinandersetzung mit Vorschlägen. Definitiver Entscheid fällen (2 - 3 Tage). Ausgang des Konsultationsverfahrens mitteilen und gegebenenfalls (summarisch) schriftlich oder mündlich begründen.
- Schriftliche Mitteilung des Entscheids ans kant. Arbeitsamt. Schriftliche Kopie davon an ANV/Arbeitnehmerschaft.
- Nach Zugang der schriftlichen Mitteilung ans kant. Arbeitsamt: Aussprechen der Kündigungen.
- Etwaige Einsprachen, Kündigungsbegründungen, Zwischenzeugnisse oder Sperrfristen beachten und behandeln.
- Falls Sozialplan anwendbar: Bestimmungen des Sozialplans einhalten und Leistungen daraus erbringen.