

## **Massenentlassung im Personalverleih**

### **Wann sind die Vorschriften über die Massenentlassung im Personalverleih anwendbar?**

Hintergrund für die Stellungnahme des SECO ist die Tatsache, dass das Arbeitsverhältnis bei Temporärarbeit (Art. 27 Abs. 2 AVV) während der ersten sechs Beschäftigungsmonate unter Beachtung einer kurzen Frist gekündigt werden kann. Der Personalverleih ist ein flexibles Arbeitsinstrument. In Zeiten grosser Nachfrage sollen die nötigen Arbeitskräfte rasch rekrutiert werden können. Im umgekehrten Fall soll das temporäre Personal aber – unter Beachtung der kurzen Kündigungsfristen – rasch entlassen werden können. Die kurzen Kündigungsfristen könnten bei Temporärarbeit aber kaum durchgesetzt werden, wenn die Arbeitgeber die Vorschriften zur Massenentlassung uneingeschränkt einhalten müssten.

Nach Einschätzung des SECO gelten die Bestimmungen über die Massenentlassung nur, sofern ein Arbeitsverhältnis in der Form der Temporärarbeit mehr als 6 Monate dauert. Für kürzere Arbeitsverhältnisse seien die Verleihbetriebe nicht an die gesetzlichen Vorgaben der Massenentlassung gebunden.

Die verkürzten Kündigungsfristen gelten nicht für die Form der Leiharbeit (Art. 49 AVV e contrario; für die Definition der Leiharbeit siehe Art. 27 Abs. 3 AVV). Hier sind die Vorschriften über die Massenentlassung uneingeschränkt anwendbar.

### **Wann sind die Bestimmungen über die Massenentlassung anwendbar?**

Diese Bestimmungen gelangen grundsätzlich nur zur Anwendung, wenn:

- Der Arbeitgeber kündigt;
- Die Kündigungen innert 30 Tagen und aus wirtschaftlichen Gründen (und nicht wegen der Person, des Verhaltens und der Leistungen des Arbeitnehmers) erfolgen;
- Je nach Betriebsgrösse mindestens 10 Personen, bei Betrieben mit mindestens 100 und weniger als 300 Beschäftigten mindestens 10% der Belegschaft und bei Betrieben mit mehr als 300 Arbeitnehmenden wenigstens 30 Personen gekündigt wird (nicht mitgezählt werden Auflösungen von Arbeitsverhältnissen infolge Tod, Pensionierung oder Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages, ebenso aus Aufhebungsvereinbarung [keine Entlassung]).

## **Welche Pflichten hat der Arbeitgeber bei einer Massenentlassung?**

Das Obligationenrecht (OR) regelt in Art. 335d ff. die Massenentlassung und sieht vor, dass der Arbeitgeber:

- die Arbeitnehmervertretung bzw. die Arbeitnehmenden konsultiert und von der Massenentlassung unterrichtet (Art. 335f OR),
- das kantonale Arbeitsamt schriftlich über die Konsultation orientiert, mit Kopie an die Arbeitnehmervertretung bzw. die Arbeitnehmenden (Art. 335g OR) und,
- neu mit den am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Arbeitnehmerverbänden bzw. mit der Arbeitnehmervertretung bzw. mit den Arbeitnehmenden Verhandlungen mit dem Ziel führt, einen Sozialplan aufzustellen, falls der Arbeitgeber üblicherweise mindestens 250 Arbeitnehmende beschäftigt und beabsichtigt, innert 30 Tagen mindestens 30 Arbeitnehmenden aus Gründen zu kündigen, die in keinem Zusammenhang mit ihrer Person stehen (Art. 335h OR).

Dübendorf, 17. März 2014

**Bei Fragen steht Ihnen unser Rechtsdienst zur Verfügung.  
(<http://swissstaffing.ch/services/rechtsdienst/>)**