

N

Präventionsmassnahmen bei einer Massentlassung

(Erste Version des Kapitels N: Januar 2016)

Präventionsmassnahmen bei einer Massenentlassung

Art. 59 Abs. 1 AVIG; Art. 98a AVIV

- N1** Unternehmen reichen ein Gesuch für eine Präventionsmassnahme ein, wenn:
- sie Massenentlassungen angekündigt haben (Art. 335d OR und 53 AVV);
 - sie sich zu Restrukturierungen gezwungen sehen und daher aufgrund ausserordentlicher Umschulungskosten Massenentlassungen ankündigen müssen.
- N2** Anspruch auf diese Massnahmen haben Personen:
- die ihre Kündigung erhalten haben;
 - deren befristetes Arbeitsverhältnis demnächst ausläuft und die trotz entsprechender Bemühungen keine Stelle in Aussicht haben. Von dieser generellen Regelung sind jedoch Lehrabgängerinnen und -abgänger ausgeschlossen;
 - deren Auflösung des Arbeitsverhältnisses aufgrund akuter Gefährdung des Weiterbestandes der Firma unmittelbar bevorsteht;
 - die im Zeitraum der Massenentlassung nicht von einer Arbeitszeitkürzung betroffen sind.
- N3** Die Massnahmen im Falle einer Massenentlassung sollen verhindern, dass von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen arbeitslos werden und sich nach Ablauf der Kündigungsfrist bei der ALV anmelden. Die im Rahmen einer Massenentlassung vorgesehenen Massnahmen sind ausschliesslich kollektiver Art. Individuelle Massnahmen werden gewährt, wenn sich die Personen direkt und individuell bei einem RAV anmelden.⁶⁵
- N4** Gemäss Art. 98a AVIV müssen Arbeitgeber, welche AMM nach Art. 59 Abs. 1 quater AVIG durchführen wollen, die kantonale Amtsstelle bereits bei der Projektierung miteinbeziehen. Die betroffenen Arbeitgeber sollen soweit wie möglich in die Finanzierung der Massnahme eingebunden werden. Dies kann von der Zurverfügungstellung der Infrastruktur bis zur weitgehenden Übernahme der Kosten reichen. Das Vorgehen der kantonalen Arbeitsmarktbehörde bei der Förderung der Aufnahme von Massnahmen im Sozialplan des betroffenen Unternehmens lässt sich auf Art. 335g Abs. 3 OR sowie Art. 29 AVG und Art. 53 AVV abstützen.⁶⁵
- N5** Betrifft die Massenentlassung mehrere Filialen des gleichen Unternehmens in verschiedenen Kantonen, muss dies im Gesuchsformular angegeben werden. Soweit möglich sprechen sich die zuständigen kantonalen Amtsstellen im Hinblick auf ein möglichst einheitliches Vorgehen ab.
- N6** Die Präventivmassnahmen werden allen betroffenen Arbeitnehmenden unabhängig von ihrem Wohnsitzkanton/-land gewährt. So kommen die vorgesehenen Massnahmen beispielsweise auch Grenzgängerinnen und Grenzgängern zugute, die in einem Unternehmen in der Schweiz arbeiten, das von Massenentlassungen betroffen ist.

⁶⁵ N3–N4 geändert im Januar 2023

Verfahren

- N7** Die kantonale Amtsstelle prüft das Gesuch und reicht das vollständige Dossier mit einer begründeten Stellungnahme bei der Ausgleichsstelle ein, die das Gesuch anschliessend behandelt. Letztere erlässt einen Entscheid zuhanden des Unternehmens mit Kopie an den Kanton. Ausschliesslicher Ansprechpartner für das Unternehmen bleibt der Kanton.⁶⁶
- N8** Ist es nicht möglich, ein vollständiges Dossier zu erhalten, kann der Kanton bei der Ausgleichsstelle ein vereinfachtes Gesuch einreichen, das eine Begründung des Gesuchs, eine Projektskizze, eine Evaluation der Höchstkosten und der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmenden enthält. Nach der Prüfung fällt die Ausgleichsstelle einen Entscheid und der Kanton informiert regelmässig über die Entwicklung des Projekts und dessen Umsetzung.
- N9** Bei angekündigter Massenentlassung kann in der Regel erst 6 Monate vor Beginn der Kündigungsfrist eine entsprechende Massnahme durch die Ausgleichsstelle finanziert werden. Das Gesuch muss vor Beginn der Massnahme bei der Ausgleichsstelle gestellt werden (Art. 81e Abs. 1 AVIV).⁶⁷
- N10** Die Personen, die an einer Präventionsmassnahme für von Arbeitslosigkeit Bedrohte teilnehmen, werden nicht über das AVAM-System abgewickelt.
- N11** Gemäss Art. 59a Bst. b AVIG sorgt die Ausgleichsstelle dafür, dass der Erfolg der geförderten Massnahmen durch die kantonale Amtsstelle kontrolliert wird.

Massnahmen, die finanziert werden können

- N12** Kollektive Kurse:
Die Kurse müssen angezeigt sein, um wieder einen Arbeitsplatz zu finden. Die Ausgleichsstelle kann einen Höchstbetrag für ihre Beteiligung festlegen. Einzelcoachings werden nur übernommen, wenn sie Teil der Fortsetzung eines kollektiven Kurses sind.⁶⁸
- N13** Betriebliches Arbeitsmarktzentrum (BAZ):
Das BAZ wird vom entlassenden Unternehmen in Zusammenarbeit mit der öffentlichen Arbeitsvermittlung betrieben. Es soll zu einem möglichst frühen Zeitpunkt und in der gewohnten betrieblichen Umgebung den von Arbeitslosigkeit bedrohten Stellensuchenden jene Dienste (Beratung; Stellenzentrum; Hilfe bei Stellenbewerbung; Kurse usw.) anbieten, die es dem Stellensuchenden ermöglichen, vor Eintritt der Arbeitslosigkeit eine neue Stelle zu finden.^{68, 69}
- N14** Kollektive EAZ:
Kollektive EAZ sollen es den Mitarbeitenden ermöglichen, an einem anderen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt zu werden, für den sie eine besondere Einarbeitung benötigen, und zwar entweder im Unternehmen selbst (insbesondere in einer anderen Abteilung) oder in einem anderen Unternehmen, das sie kollektiv anstellt. Die zuständige kantonale Amtsstelle und

⁶⁶ N7 geändert im Januar 2023

⁶⁷ N9 geändert im Januar 2023

⁶⁸ N12–N14 geändert im Januar 2023

⁶⁹ N13 geändert im Januar 2024

die Ausgleichsstelle prüfen vorwiegend, ob alle EAZ-Leistungsempfängerinnen und EAZ-Leistungsempfänger individuell die Anspruchsvoraussetzungen für die EAZ gemäss Art. 65 AVIG und 90 AVIV erfüllen. Das Gesuch muss ordentlich begründet sein und einen individuellen Einarbeitungsplan enthalten.⁶⁸

- N15** Die Ausgleichsstelle oder die zuständige Amtsstelle haben das Recht, Bedingungen für die Gewährung von kollektiven EAZ festzulegen (beispielsweise die über EAZ eingestellten Personen während mindestens 2 Jahren nach Beginn des Arbeitsvertrags zu behalten).