

Vereinbarung betreffend Verfahren bei Massentlassungen

zwischen

[Name der Firma], vertreten durch [Name des / der Bevollmächtigten] in ihrer / seiner Funktion als Geschäftsführer / Direktor

und

dem Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Basel-Stadt, vertreten durch den Amtsleiter, [Name]

sowie – soweit existierend –

[Name] als Vertreter / Vertreterin der Arbeitnehmenden des Unternehmens [Name der Firma]

Präambel

Seit der Gründung des Flughafens Basel-Mulhouse orientieren sich die Unternehmen im Schweizer und im Gemeinsamen Sektor des Flughafens bei der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse mit ihren Mitarbeitenden am schweizerischen Arbeitsrecht. Dies gewährleistet den Arbeitnehmenden ein hohes Mass an Schutz sowohl im Bereich der Arbeitsgesundheit und der Arbeitssicherheit als auch im Fall von Kündigungen. In der von Frankreich und der Schweiz am 22. März 2012 getroffenen Rahmenvereinbarung betreffend die anwendbaren Regeln im Bereich des Arbeitsrechts («*Accord de méthode relatif au régime applicable aux entreprises du secteur suisse et du secteur commun de l'aéroport de Bâle-Mulhouse*»; im folgenden «*Accord de méthode*») haben die beiden Staaten anerkannt, dass die bestehende Praxis der Unternehmen fortgeführt werden kann. Diese Anerkennung erfolgt insbesondere mit Blick darauf, dass die Unternehmen im Schweizer und Gemeinsamen Sektor des Flughafens in all ihren Beziehungen eine grössere Nähe und engste Verbindungen zur Schweiz haben, sowie unter Berücksichtigung, dass die mit der bestehenden Praxis der Unternehmen im Schweizer beziehungsweise im Gemeinsamen Sektor gewährleisteten Arbeitsbedingungen denen, die das französische Arbeitsrecht vorsieht, insgesamt gleichwertig sind.

Die vorliegende Vereinbarung regelt das Verfahren im Falle von Massentlassungen entsprechend den Festlegungen von Artikel 3 des «*Accord de méthode*».

1. Definition

Als Massentlassung gelten gemäss Schweizer Praxis und in Berücksichtigung der EU-Richtlinie über Massentlassungen (Richtlinie 98/59 EG) 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:

- a) mindestens 10 Arbeitnehmer in Betrieben, die gewöhnlich mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigen;
- b) mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer in Betrieben, die gewöhnlich mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmer beschäftigen;

- c) mindestens 30 Arbeitnehmer in Betrieben, die gewöhnlich mindestens 300 Arbeitnehmer beschäftigen.

2. Konsultationsverfahren

Wird eine Massenentlassung in Betracht gezogen, so informiert das Unternehmen als Arbeitgeberin das Amt für Wirtschaft und Arbeit Basel-Stadt. Dieses leitet gemäss bestehender Praxis die Informationen unverzüglich an die unter Punkt 7 aufgeführten zuständigen französischen Behörden weiter.

Die Arbeitgeberin gibt der Arbeitnehmervertretung bzw., falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern direkt zumindest die Möglichkeit, innerhalb eines angemessenen Zeitraums (in der Regel zwei bis vier Wochen) Vorschläge zu unterbreiten, wie die beabsichtigten Kündigungen vermieden, deren Zahl beschränkt und deren Folgen gemildert werden könnten. Insbesondere sind auch andere Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu prüfen einerseits intern im Unternehmen selber oder innerhalb der Gruppe, zu der das Unternehmen gehört, andererseits extern bei anderen Unternehmen im Bereich des Flughafens Basel-Mulhouse.

Die Arbeitgeberin erteilt dazu zweckdienliche Auskünfte und stellt entsprechende Informationen zur Verfügung. In jedem Fall müssen der Arbeitnehmervertretung bzw., falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern direkt schriftlich mitgeteilt werden:

- die Gründe der Massenentlassung;
- die Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll;
- die Zahl der in der Regel im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
- die Frist, innerhalb der die Kündigungen ausgesprochen werden sollen;
- sowie allfällige Massnahmen, die getroffen werden sollen, um Kündigungen zu vermeiden, deren Anzahl gering zu halten oder deren Effekte abzumildern insbesondere durch interne oder externe Weiterbeschäftigung an anderer Stelle, wobei den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine angemessene Bedenkzeit eingeräumt wird.

Eine Kopie dieser Mitteilung stellt die Arbeitgeberin dem Amt für Wirtschaft und Arbeit Basel-Stadt zu, welches auch die zuständigen französischen Behörden informiert.

3. Anzeige der Massenentlassung

Kann die Arbeitgeberin eine Massenentlassung nicht vermeiden, zeigt sie dies dem Amt für Wirtschaft und Arbeit Basel-Stadt schriftlich an. Dieses leitet die Anzeige an die zuständigen französischen Behörden weiter.

Die Anzeige muss zumindest das Ergebnis des Konsultationsverfahrens sowie alle zweckdienlichen Angaben über die vorgesehene Massenentlassung (Anzahl der betroffenen Mitarbeitenden, deren Qualifikation, Alter und Geschlecht, Kündigungsfristen, Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten, Sozialplan usw.) enthalten.

Eine Kopie dieser Anzeige ist der Arbeitnehmervertretung bzw., falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern direkt zuzustellen.

4. Reihenfolge bei Kündigungen

Die Kündigungen im Fall einer Massenentlassung sind sozialverträglich auszugestalten. Die Arbeitgeberin berücksichtigt dabei insbesondere folgende Kriterien:

- die Unterhaltspflichten der Arbeitnehmenden;
- die Dauer der Betriebszugehörigkeit;
- die persönlichen Umstände wie Alter, eventuelle Behinderungen usw.;
- die berufliche Qualifikation.

5. Aussprechen der Kündigungen

Nach der Anzeige der Massentlassung können die Kündigungen unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist ausgesprochen werden. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden individuell über ihre Entlassung benachrichtigt. Sie können verlangen, dass ihnen die Kündigungsgründe dargelegt werden.

Das Arbeitsverhältnis endet jedoch frühestens 30 Tage nach der Anzeige an das Amt für Wirtschaft und Arbeit Basel-Stadt.

Jede missbräuchliche Kündigung ist verboten.

6. Abfindung im Fall einer Massenentlassung

Eine allfällige nach französischer Gesetzgebung geschuldete Abfindung im Sinne der obligatorischen Entschädigung bei einer Kündigung infolge Massenentlassung ist mit der Bezahlung des geschuldeten Bruttogehaltes und einer allfälligen Entschädigung aus einem Sozialplan bereits abgegolten und kann nicht mehr geltend gemacht werden.

7. Zuständige Behörden

Die zuständige Behörde im Fall von Massenentlassungen ist das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Basel-Stadt, Utengasse 36, 4005 Basel, Telefon: +41 (0) 61 267 67 18, E-Mail: awa@bs.ch. Es informiert die betroffenen Behörden in Frankreich über alle wichtigen Schritte und bezieht diese soweit als möglich in das Verfahren ein.

Als zuständige Stelle der französischen Behörden wird informiert: Unité territoriale du Haut-Rhin, Service restructuration, modernisation des entreprises, Cité administrative « Tour » 68026 – COLMAR Cedex. Telefon: +33 (0) 3.68.34.05.35, E-Mail: alsace-ut68.branches-entreprises@direccte.gouv.fr

8. Inkrafttreten

Die vorliegende Vereinbarung tritt mit Unterschrift der Parteien in Kraft.

Für das Unternehmen

Ort, Datum:

[Name, Funktion]

Für das Amt für Wirtschaft des Kantons Basel-Stadt

Ort, Datum:

[Name], Amtsleiter

– soweit existierend –

Als Vertreter / Vertreterin der Arbeitnehmenden

Ort, Datum:

[Name]