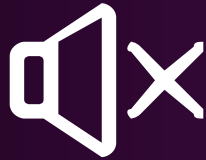


Auswirkungen von COVID-19: Erfolgreiche Umstrukturierung Ihrer Workforce

16. Juni 2020

Lee Hecht Harrison



**Das Mikrofon
wurde
automatisch für
alle Leitungen
stummgeschaltet**



**Für Fragen oder
Kommentare
benutzen Sie bitte
die Q&A-Funktion**



Vielen Dank!

Die Redner



**Andreas
Rudolph**

Managing Director bei
LHH Schweiz



**Martin
Naville**

CEO bei Swiss-
American Chamber of
Commerce



**Yves
Lampreu**

Senior Labour Relations
Manager und Head Career
Center Switzerland bei
General Electric
Switzerland



**Thomas
Kälin**

Rechtsanwalt und
Partner bei
Meyerlustenberger
Lachenal

«Wenn der Wind der
Veränderung weht, bauen
die einen Mauern und
die anderen Wind-
mühlen.»

Chinesisches Sprichwort



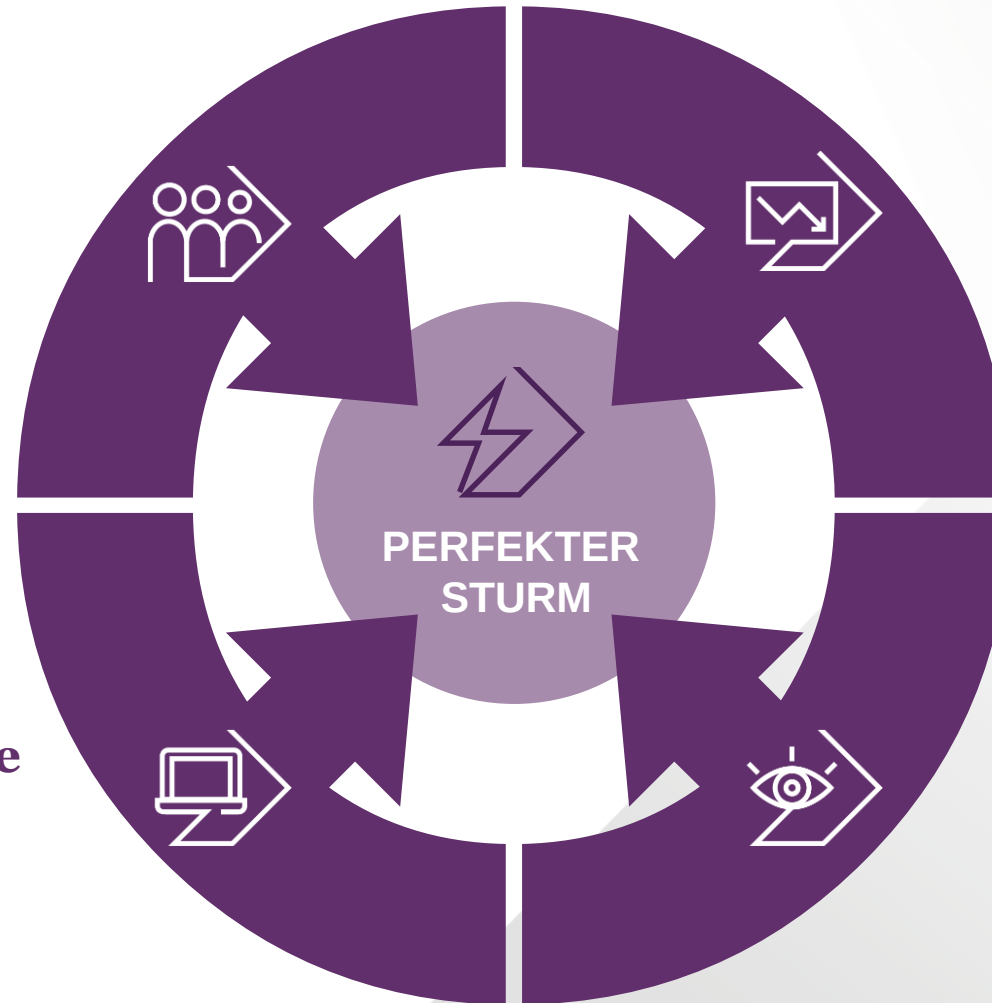
Ein perfekter Sturm hat die Arbeitswelt dramatisch verändert

**Soziale und
regulatorische
Dynamik**

**Demographische
Veränderungen**

**Die 4. industrielle
Revolution**

**Veränderte
Wahrnehmung
gegenüber
Unternehmen**



Heute gibt es einen neuen Weg, den ROI zu betrachten

Es ist jetzt ein „Return on Individuals“

Auf dem Weg zum neuen ROI geht es nicht darum, mehr zu investieren - es geht darum, anders zu investieren und sich von einer austauschbaren Belegschaft weg zu einer erneuerbaren zu bewegen.



Wir helfen Ihnen, das Potenzial in Ihren Mitarbeitern zu erkennen und die Beschäftigungsfähigkeit in jedem Szenario zu gewährleisten

Talent-Strategie

1 Redeployment

Befähigung der Mitarbeiter, neue Rollen und Karrierewege innerhalb der Organisation zu übernehmen

2 Active placement

Gewährleistung der Beschäftigungsfähigkeit der Menschen außerhalb der Organisation, indem Kandidaten geholfen wird, gefragte Stellen zu erhalten

3 Upskilling, Reskilling

Maximierung des vollen Potenzials Ihrer Mitarbeiter

Überdenken Sie Ihre Personalstrategie in der neuen Normalität

Martin Naville



HR-Implikationen bei der Planung und Begleitung von Umstrukturierungen im heutigen Umfeld

Yves Lampreu



Lee Hecht Harrison

Mögliche temporäre, vorübergehende Massnahmen

Reduzierung aller nicht absolut notwendigen Ausgaben:

- ▶ Einfrieren von Neueinstellungen und Beförderungen
- ▶ Reduzierung von Geschäftsspesen/-reisen und anderen Kosten
- ▶ Verschiebung von nicht obligatorischen Ausbildungen und Trainings
- ▶ Abbau von temporären Arbeitskräften und gegebenenfalls Senkung der Ausgaben für Verträge und Dienstleistungen Dritter (Zeitarbeitsfirmen, Auftragnehmer)
- ▶ Aussetzung der Gehaltserhöhung (wenn möglich)
- ▶ Aktiver Bezug von Restferien und bestehenden Mehrstundenguthaben oder Anordnung von Minusstunden
- ▶ Genehmigung von freiwilligen, unbezahlten Auszeiten (Sabbaticals) oder vertragliche Reduzierung der Arbeitszeit
- ▶ Temporäre Kurzarbeit
- ▶ Lohn-, oder Bonusverzicht
- ▶ Anpassung von Schichtplänen/Pausenplänen/Arbeitsstunden

Massenentlassung und Sozialplan

Thomas Kälin



Lee Hecht Harrison

Massenentlassung

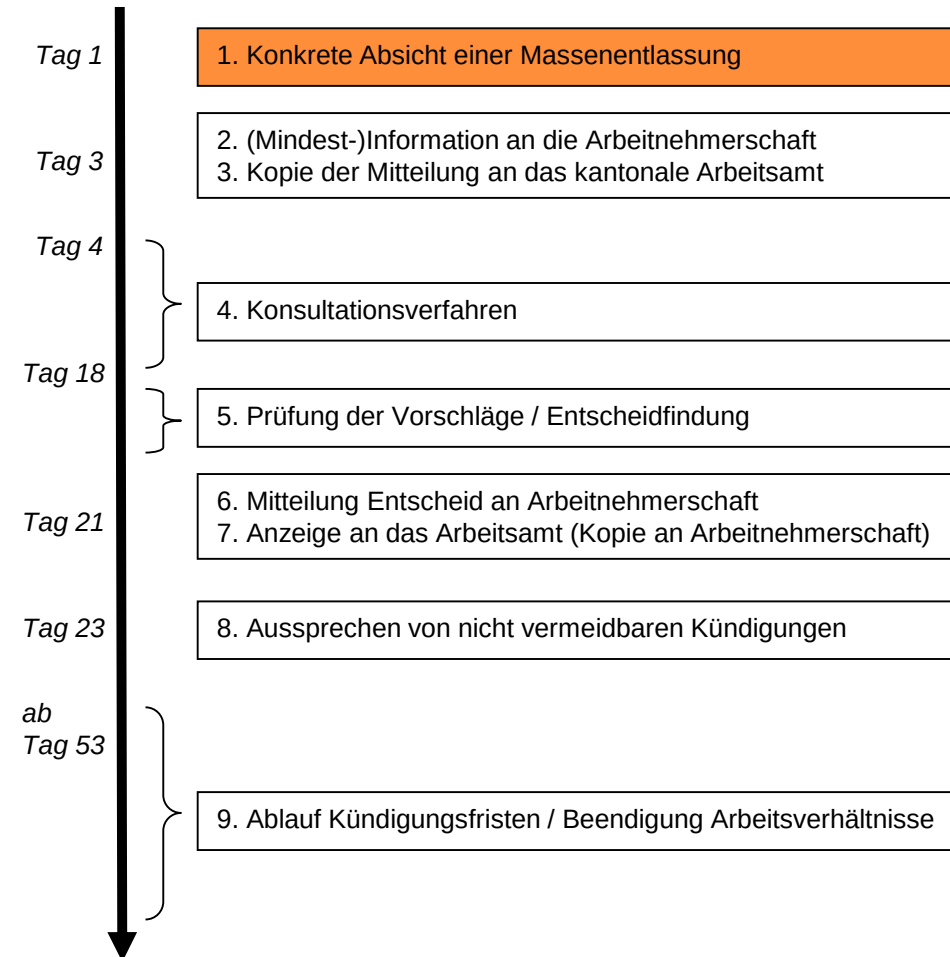
Art. 335d OR

Als Massenentlassung gelten **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:

1. mindestens 10 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigen;
2. mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmer beschäftigen;
3. mindestens 30 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmer beschäftigen.

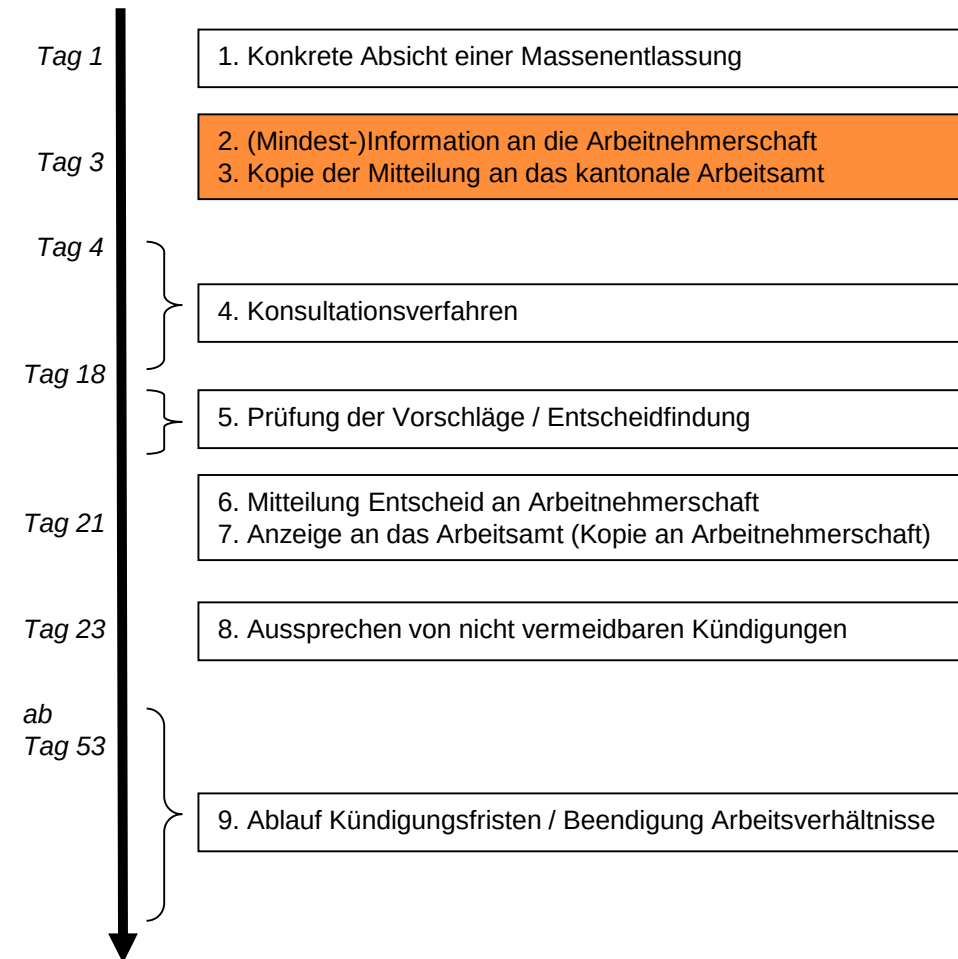
Ablauf und Durchführung der Massentlassung

Die Pflicht, die Verfahrensbestimmungen zu beachten, entsteht im Moment, in welchem die Arbeitgeberin «konkret beabsichtigt», eine Massentlassung vorzunehmen



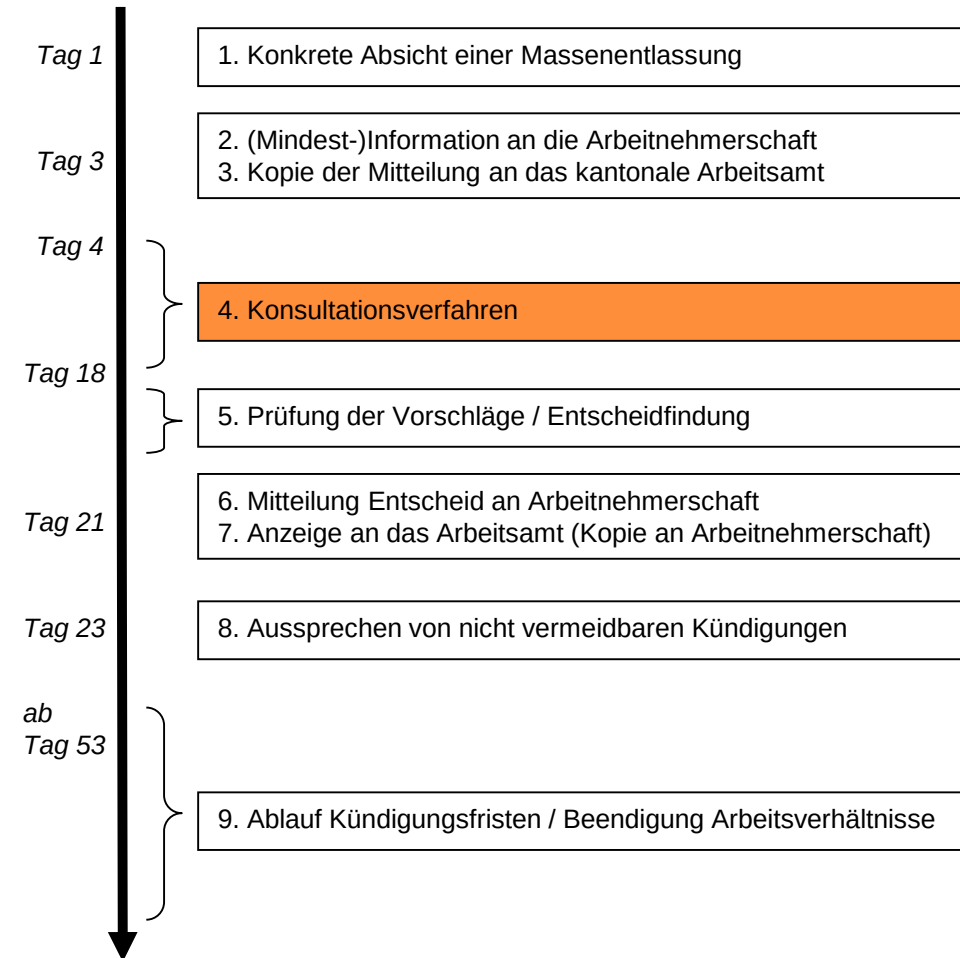
Ablauf und Durchführung der Massentlassung

- ▶ «Alle zweckdienlichen Auskünfte»
- ▶ Mindestinformation
 - ▶ Gründe
 - ▶ Zahl der betroffenen Arbeitnehmer
 - ▶ Zahl der in der Regel im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer
 - ▶ Zeitraum
- ▶ Kopie an das Arbeitsamt



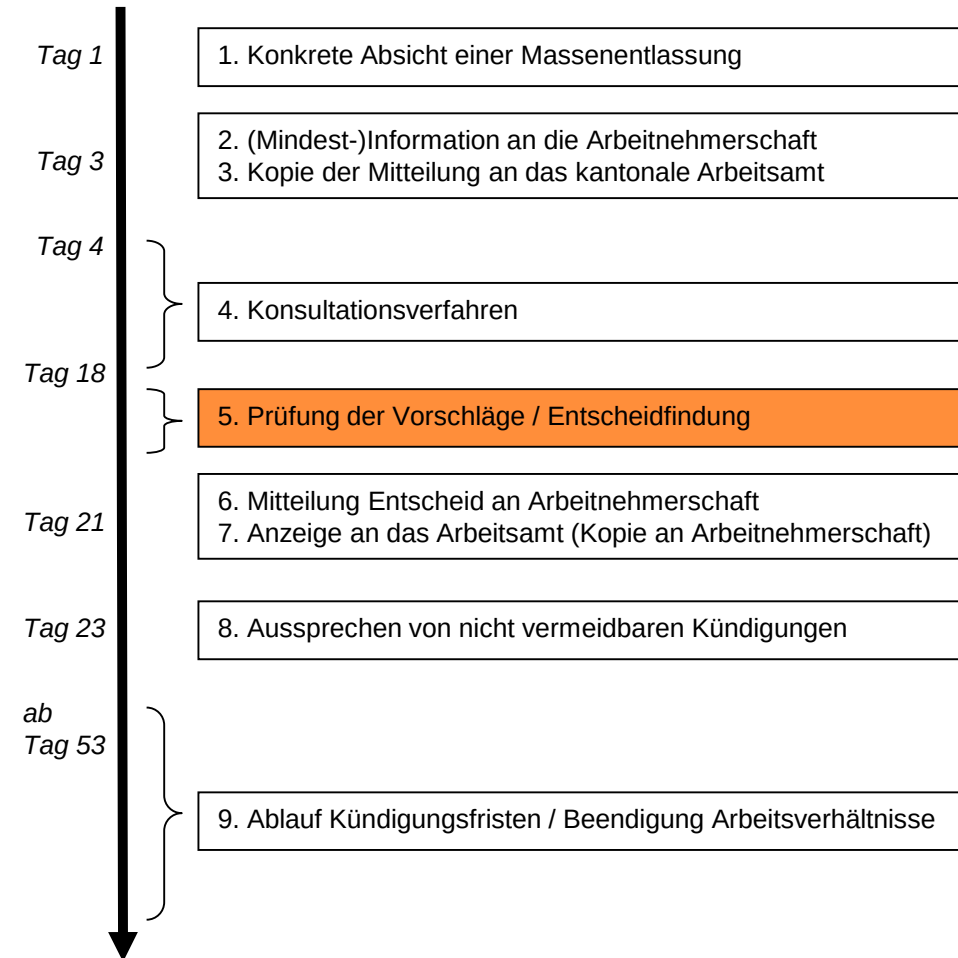
Ablauf und Durchführung der Massentlassung

- Möglichkeit für die Arbeitnehmerschaft, Vorschläge zu unterbreiten, wie Kündigungen vermieden, deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können
- Dauer des Konsultationsverfahrens ist gesetzlich nicht vorgeschrieben



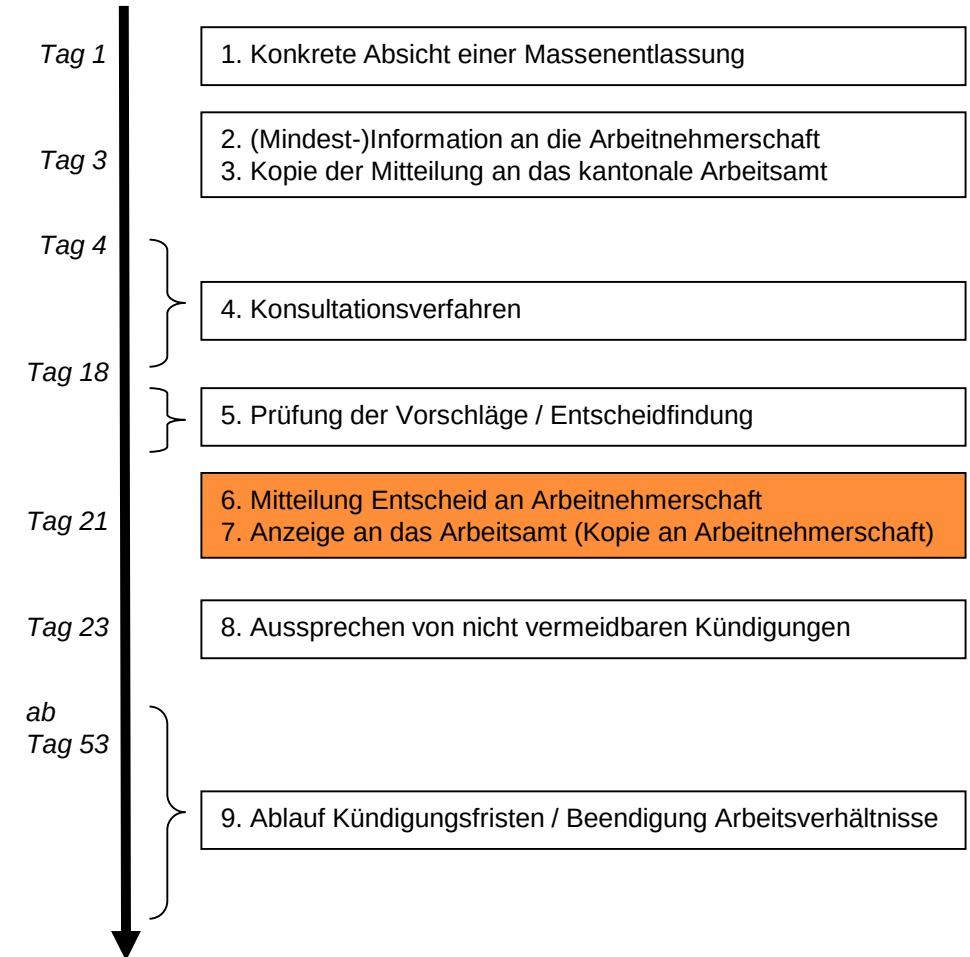
Ablauf und Durchführung der Massenkündigung

Keine Pflicht, den Vorschlägen zu folgen



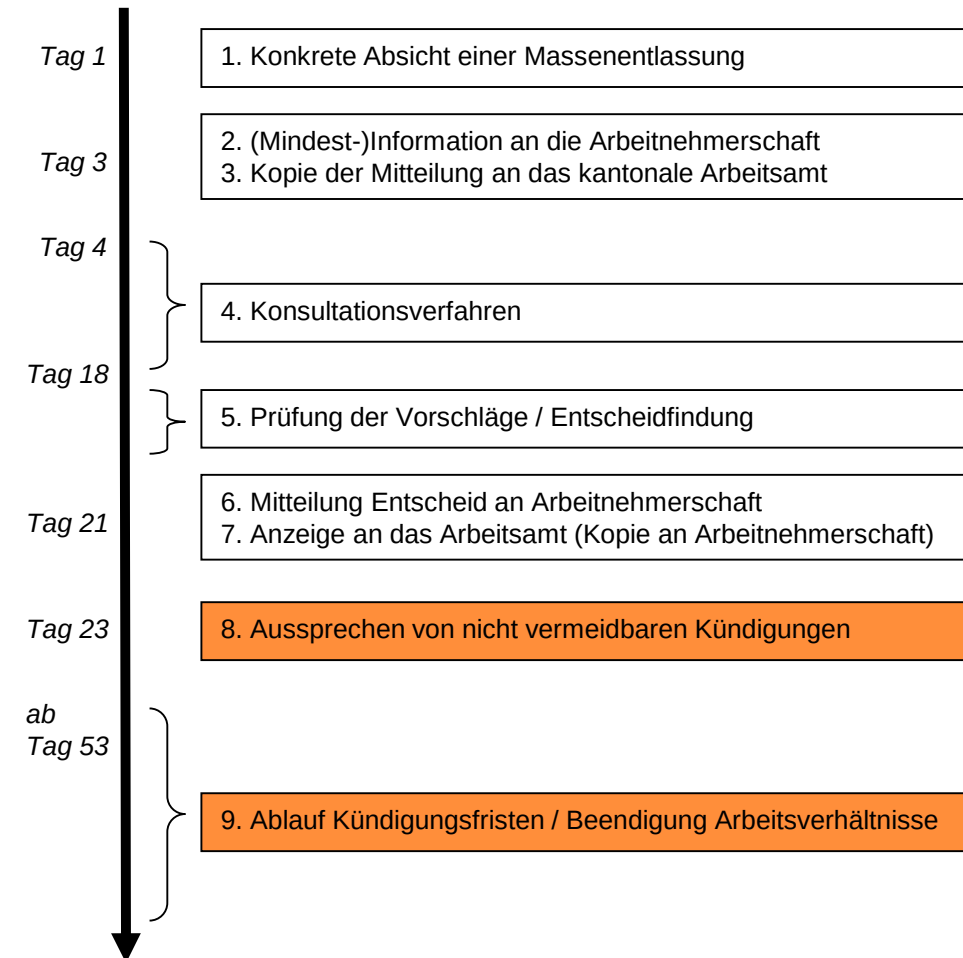
Ablauf und Durchführung der Massentlassung

- Pflicht zur Anzeige an das kantonale Arbeitsamt
- Arbeitnehmerschaft ist über diese Anzeige mittels Kopie zu orientieren



Ablauf und Durchführung der Massentlassung

Nach Abschluss des Konsultationsverfahrens und der Bekanntgabe seiner Ergebnisse an die kantonale Arbeitsbehörde kann der Arbeitgeber die Arbeitsverträge kündigen



Folgen der Verletzung des Massenentlassungsverfahrens

- ▶ Kündigung gilt als missbräuchlich (Art. 336c Abs. 2 lit. c OR)
 - ▶ Kündigung ist gültig
 - ▶ betroffener Arbeitnehmer kann von Arbeitgeberin Strafzahlung (Entschädigung) fordern
- ▶ Entschädigung
 - ▶ wird unter Würdigung aller Umstände festgesetzt
 - ▶ maximal zwei Monatslöhne

Sozialplan

Art. 335i OR

¹ Der Arbeitgeber muss mit den Arbeitnehmern Verhandlungen mit dem Ziel führen, einen Sozialplan aufzustellen, wenn er:

- a. üblicherweise mindestens 250 Arbeitnehmer beschäftigt; und
- b. beabsichtigt, innert 30 Tagen mindestens 30 Arbeitnehmern aus Gründen zu kündigen, die in keinem Zusammenhang mit ihrer Person stehen.

² Zeitlich verteilte Kündigungen, die auf dem gleichen betrieblichen Entscheid beruhen, werden zusammengezählt.

³ Der Arbeitgeber verhandelt:

- a. mit den am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Arbeitnehmerverbänden, wenn er Partei dieses Gesamtarbeitsvertrags ist;
- b. mit der Arbeitnehmervertretung; oder
- c. direkt mit den Arbeitnehmern, wenn es keine Arbeitnehmervertretung gibt.

⁴ Die Arbeitnehmerverbände, die Arbeitnehmervertretung oder die Arbeitnehmer können zu den Verhandlungen Sachverständige heranziehen. Diese sind gegenüber betriebsfremden Personen zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Q&A

Vielen Dank!

Kontaktieren Sie uns: ch.events@lhh.com



Lee Hecht Harrison

Über LHH

Auf dem Markt von heute stellen Unternehmen fest, dass sie ihre Aufmerksamkeit bei der Suche nach zukünftigen Talenten nach Innen richten müssen. Bei LHH helfen wir Unternehmen, die Möglichkeiten in ihren eigenen Mitarbeitenden zu erkennen. Durch Assessments, Coaching, Upskilling und Transitioning können Unternehmen das ungenutzte Potenzial ihrer Mitarbeitenden ausschöpfen und sorgen so gleichzeitig für höhere Produktivität, Moral und Markenaffinität.

Bei LHH, einem Geschäftsbereich der Adecco Gruppe - des weltweit führenden Partners für HR-Lösungen - arbeiten 4'000 Coaches und Kollegen mit mehr als 7'000 Organisationen weltweit in über 60 Ländern zusammen. Wir machen für alle, mit denen wir zusammenarbeiten, einen Unterschied, und dies auf globaler Ebene. Wir verfügen über das lokale Fachwissen, eine globale Infrastruktur und branchenführende Technologie, um die Komplexität anspruchsvoller Mitarbeiterinitiativen und die Herausforderungen des Wandels zu bewältigen. Aus diesem Grund haben sich 60 % der « Fortune 500 »-Unternehmen entschlossen, mit uns zu arbeiten.

Erfahren Sie mehr unter lhh.com.

