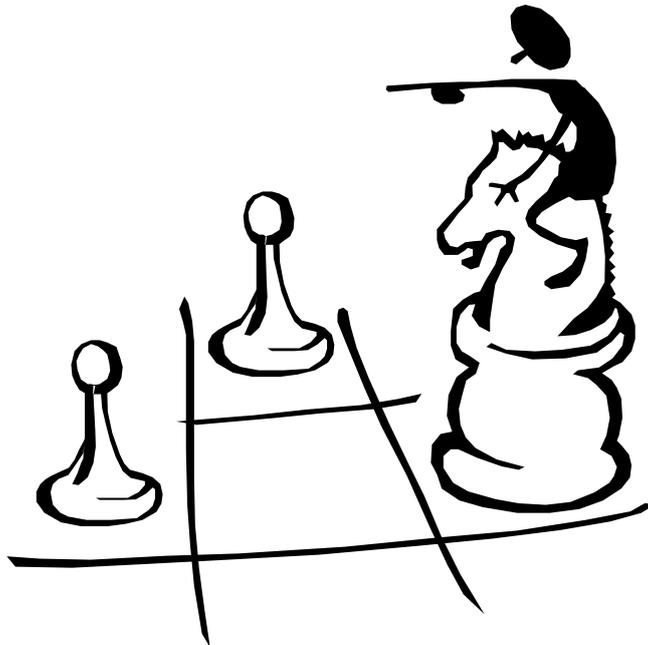




MASSENENTLASSUNGEN UND BETRIEBSSCHLIESSUNGEN

Ein Leitfaden für Arbeitgeber und
Arbeitnehmer



INHALTSVERZEICHNIS

1	Rechtsgrundlagen	5
2	Freiwillige Massnahmen	7
2.1	Sozialplan	7
2.2	Betriebliches Arbeitsmarktzentrum (BAZ)	8
2.3	Outplacement	10
3	Ablauf	11
4	Nützliche Adressen	12
5	Checkliste für Arbeitgeber	13
5.1	Bei Entlassungen oder Betriebsschliessungen:	13
5.2	Muster einer BAZ-Betriebsvereinbarung	15
5.3	Musterbrief an die MitarbeiterInnen	17

Verwendete Abkürzungen

ALK	Arbeitslosenkasse
ALV	Arbeitslosenversicherung
AG	Arbeitgeber
AM	Arbeitsmarktliche Massnahmen
BAZ	Betriebliches Arbeitsmarktzentrum
IE	Insolvenzentschädigung
LAM	Logistik arbeitsmarktlicher Massnahmen
MA	Mitarbeiter
OP	Outplacement
OR	Obligationenrecht
PC	Personalcomputer
PO	Projektorganisation
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
seco	Staatssekretariat für Wirtschaft
STES	Stellensuchende
TN	Teilnehmende

Vorwort

Die wertvollste arbeitsmarktliche Massnahme ist diejenige, die verhindert, dass Personen arbeitslos werden. Dies lässt sich leicht sagen, ist aber im Alltag nicht so einfach zu erreichen.

Verstärkte Anstrengungen sind nötig, um eine drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden. Dazu braucht es eine enge solidarische Zusammenarbeit zwischen den betroffenen Unternehmungen, den Sozialpartnern und den Arbeitsmarktbehörden. Mit der frühzeitigen Einleitung von geeigneten Massnahmen bei Massenentlassungen und Betriebsschliessungen soll Zeit für die Stellenvermittlung der betroffenen Personen gewonnen werden, damit Arbeitslosigkeit verhindert oder zumindest gemildert werden kann. Auf die dafür zur Verfügung stehenden Massnahmen wie betriebliche Arbeitsmarktzentren, Outplacements oder Weiterbildung noch während der Kündigungsfrist wird in dieser Broschüre hingewiesen. Dabei wird auch auf die gesetzlichen Bestimmungen eingegangen und das mögliche Vorgehen dargestellt.

Mit der Einführung der regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) hat der Gesetzgeber ein Instrument geschaffen, das auch im Sinne einer schnellen Eingreiftruppe bei Massenentlassungen, Betriebsschliessungen und Konkursen eingesetzt werden kann.

1 Rechtsgrundlagen

GRUNDLAGEN

Artikel 29 des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG)
Artikel 53 der Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV)
Artikel 335d – 335g des Obligationenrechts (OR)
Artikel 10 des Mitwirkungsgesetzes (MG)

MELDEPFLICHT

Nach Artikel 29 des Arbeitsvermittlungsgesetzes müssen Arbeitgeber Entlassungen einer grösseren Anzahl von Arbeitnehmenden sowie Betriebsschliessungen dem zuständigen Arbeitsamt, d.h. dem Arbeitsamt Nidwalden, Stansstadterstrasse 54, Postfach 1251, 6371 Stans, melden. Diese Meldung hat möglichst frühzeitig zu erfolgen, jedoch spätestens zum Zeitpunkt, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden.

Für den Begriff "Entlassungen einer grösseren Anzahl von Arbeitnehmenden" wird im Artikel 335d des Obligationenrechtes der Ausdruck "Massenentlassungen" verwendet. Als solche gelten Kündigungen, die der Arbeitgeber innert 30 Tagen in einem Betrieb aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person des/der Arbeitnehmenden stehen (beispielsweise disziplinarische Gründe oder mangelnde Leistung).

Eine Massenentlassung liegt dann vor, wenn die Kündigungen ein bestimmtes Ausmass annehmen. Die Grenzen sind wie folgt:

- mindestens 10 Personen in Betrieben mit mehr als 20 und weniger als 100 Beschäftigten;
- mindestens 10% der Beschäftigten in Betrieben, die in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Personen beschäftigen;
- mindestens 30 Personen in Betrieben mit in der Regel mindestens 300 Beschäftigten

KONSULTATION MITWIRKUNG

Beabsichtigt ein Arbeitgeber, eine Massenentlassung vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertretung, bzw. die Arbeitnehmer zu konsultieren (Art. 335f OR) und ihnen Gelegenheit zu geben, die ihnen zustehenden besonderen Mitwirkungsrechte wahrzunehmen (Art. 10 Mitwirkungsgesetz). Er gibt ihnen die Möglichkeit, Vorschläge zur Vermeidung von Kündigungen, zur Beschränkung der Anzahl und zur Milderung der Folgen zu unterbreiten. Die Arbeitgeber müssen der Arbeitnehmervertretung alle zweckdienlichen Auskünfte erteilen und ihr schriftlich die Gründe der Entlassung, die Zahl der Betroffenen und der beschäftigten Personen, sowie den Zeitraum der vorgesehenen Kündigung mitteilen. Gleichzeitig ist das Arbeitsamt Nidwalden mit einer Kopie zu orientieren.

Damit die allfälligen Vorschläge geprüft werden können, muss die Konsultation vor dem definitiven Entscheid einer Massenentlassung veranlasst und der Arbeitnehmervertretung bzw. den Arbeitnehmenden eine angemessene Frist eingeräumt werden.

ANZEIGEPFLICHT

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, dem Arbeitsamt Nidwalden jede beabsichtigte Massenentlassung schriftlich anzuzeigen und der Arbeitnehmervertretung eine Kopie der Anzeige zuzustellen (Art. 335g OR). Die Anzeige muss die Ergebnisse der Konsultation der Arbeitnehmerschaft enthalten. Zudem müssen die Gründe, die zur Massenentlassungen führen, dargelegt und erläutert werden.

Die Kündigungen dürfen frühestens 30 Tage nach der Anzeige wirksam werden. Es ist selbstverständlich, dass die vertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen, die eine Kündigung auf einem späteren Termin vorsehen, eingehalten werden müssen.

LÖSUNGSSUCHE

Nach Art. 335g OR sucht das Arbeitsamt nach Lösungen für die Probleme, die durch die beabsichtigte Massenentlassung entstehen.

Falls Kündigungen bereits 30 Tage nach der Anzeige wirksam werden, so müssen innert dieser Frist Lösungen erarbeitet werden. Da das Gesetz keine verbindlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers vorsieht, können Leistungen nur auf freiwilliger Basis vereinbart werden. Dazu ist eine enge Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern notwendig. Die möglichen Massnahmen sind im Kapitel 2 dargestellt.

2 Freiwillige Massnahmen

2.1 Sozialplan

GRUNDSATZ

In der schweizerischen Gesetzgebung wird der Begriff "Sozialplan" nicht erwähnt. Es besteht deshalb keine gesetzliche Pflicht zu Verhandlungen und zum Abschluss eines Sozialplanes. Er kann jedoch eine bedeutende Funktion zur Milderung der wirtschaftlichen Folgen für die Betroffenen bei Personalabbaumassnahmen darstellen. Zudem kann damit die soziale Verantwortung des Betriebes gegenüber den entlassenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekundet werden.

REGELUNG

Die meisten Gesamtarbeitsverträge sehen vor, dass bei Betriebsschliessungen oder Entlassungen einer grösseren Zahl von Angestellten Verhandlungen über deren Folgen geführt werden. Je nach Ausgestaltung des Gesamtarbeitsvertrages ist damit auch eine Abschlusspflicht verbunden. Sofern Arbeitgebende keiner gesamtarbeitsvertraglichen Regelung unterstellt sind, oder wenn diese keine Sozialplanpflicht vorsehen, können Firmenleistungen auf freiwilliger Basis vereinbart werden.

EMPFEHLUNGEN

Es wird den Arbeitgebern empfohlen, einen Sozialplan abzuschliessen und dabei eine besondere Bestimmung zur Sicherung und Finanzierung von arbeitsmarktlichen Massnahmen aufzunehmen. Als Grundsatz soll gelten: *"Der Betrieb ergreift Massnahmen, um den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu neuen Stellen zu verhelfen. Zu diesem Zweck wird mit dem Arbeitsamt bzw. RAV eine Vereinbarung zur Einrichtung eines betrieblichen Arbeitsmarktzentrums abgeschlossen. Bei Bedarf kann mit einer privaten Beratungsfirma die Durchführung von Outplacements bzw. Weiterbildungskursen vereinbart werden. Die Betreuung der Betroffenen, aber auch Umschulungsmassnahmen werden, sofern notwendig, über das Austrittsdatum hinweg in einem angemessenen Rahmen gewährleistet. Ältere Personen, die von einer längerdauernden Arbeitslosigkeit bedroht sind, werden besonders intensiv betreut."*

ARBEITSMARKTLICHE MASSNAHMEN

Die Bereitstellung von Mitteln für arbeitsmarktliche Massnahmen sollen im Rahmen der gesamten für die Abbaumassnahmen vorgesehenen Leistungen der Firma erfolgen. Sie dienen in erster Linie der Vermeidung von Arbeitslosigkeit und der Wiedereingliederung der arbeitslos gewordenen Personen in den Erwerbsprozess.

2.2 Betriebliches Arbeitsmarktzentrum (BAZ)

ZIEL - BEDINGUNGEN - LEISTUNGEN

DEFINITION UND ZIEL Ein betriebliches Arbeitsmarktzentrum (BAZ) ist eine Einrichtung, welche die von einer Betriebsschliessung oder Massenentlassung betroffenen Personen bei der Lösung der mit der drohenden Arbeitslosigkeit verbundenen Probleme unterstützt. Es wird vom Unternehmen betrieben, das aus wirtschaftlichen Gründen Personal abbaut und ist in der Regel auf die Dauer der Kündigungsfrist der Teilnehmenden begrenzt.

Die Einrichtung eines BAZ hat zum Ziel, Arbeitslosigkeit der entlassenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vermeiden

BETEILIGTE PARTNER Das BAZ wird in der Regel von der Personalabteilung des Unternehmens betrieben und arbeitet eng mit dem Arbeitsamt bzw. mit dem RAV zusammen. Die Sozialpartner (Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften) sind beizuziehen. In jedem Fall muss die Betriebskommission oder bei deren Fehlen eine Arbeitnehmervertretung in die Projektarbeit einbezogen werden. Falls das Unternehmen die Führung des BAZ nicht mit eigenen Fachleuten sicherstellen kann, ist es ratsam, einen professionellen externen Personalberater als Leiter zu verpflichten.

TEILNEHMERZAHL Damit ein effizientes Arbeiten möglich wird, sollten 50 oder mehr Personen die Dienstleistungen eines BAZ in Anspruch nehmen können. Diese Zahl ist als Richtgrösse zu betrachten. In begründeten Fällen kann sie auch unterschritten werden.

LEISTUNGEN DES BETRIEBES Der Betrieb, der seine Tore schliesst und/oder eine grössere Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entlässt, übernimmt die Projektleitung und setzt dazu die eigene Personalabteilung ein oder überträgt diese Aufgabe einem/einer externen Personalberater/in. Die Teilnehmenden des BAZ werden für Stellensuche, Bewerbungen, Vorstellungen und für arbeitsmarktliche Massnahmen (Kurse usw.) während der Arbeitszeit freigestellt. Der Betrieb stellt zudem die Infrastruktur (Bewerbungsbüro, Kursräume mit den notwendigen technischen Einrichtungen wie Telefon, Telefax, Personalcomputer, Fotokopierer, Zeitungen usw.) kostenlos zur Verfügung.

LEISTUNGEN DES ARBEITSAMTES UND DES RAV Die Betroffenen werden so früh als möglich über die Auswirkungen der Entlassungen und die zu ergreifenden Massnahmen im Betrieb informiert. Die Personalien, der von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen, werden durch das RAV im öffentlichen Vermittlungssystem AVAM erfasst. Bereits während der Kündigungsfrist werden die Betroffenen durch das RAV beraten, vorsorglich betreut und wenn immer möglich in einen neuen Arbeitsplatz vermittelt. Eine speziell eingerichtete Stellenbörse, in der Regel Job Club (innerhalb des BAZ) genannt, veranlasst die Betroffenen, bei der Stellensuche Eigeninitiative zu entwickeln. Ergänzend bietet das RAV/LAM Massnahmen zur Förderung der Vermittlungsfähigkeit an.

**LEISTUNGEN DER
ARBEITSLSEN-
VERSICHERUNG**

Die Arbeitslosenversicherung (ALV) finanziert geeignete arbeitsmarktliche Massnahmen für die von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen. Es gelten die vom seco erlassenen Richtlinien. Unterstützt werden Abklärungs- und Standortbestimmungskurse, Kurse zum Erwerb von Grundqualifikationen und nach Bedarf fachliche Weiterbildungskurse.

TEILNEHMENDE

Die Auswahl der Teilnehmenden und die Zusammenstellung der Gruppen zur Durchführung der arbeitsmarktlichen Massnahmen wird durch den Personalverantwortlichen des Betriebes bzw. mit dem/der externen Personalberater/in in Zusammenarbeit mit dem RAV vorgenommen.

INBETRIEBNAHME

Der Zeitpunkt der Inbetriebnahme des BAZ erfolgt nach Absprache unter den beteiligten Partnern.

BEGLEITUNG

Die Projektleitung überprüft laufend die eingeleiteten Massnahmen auf ihren Erfolg. Sie wird durch die Projektgruppe begleitet und unterstützt. Nach Ablauf des Kündigungstermins entscheiden die beteiligten Partner über die Weiterführung des BAZ.

ABSCHLUSS

Nach Abschluss des BAZ erstattet die Projektleitung einen Bericht über die durchgeführten Massnahmen und erstellt die Abrechnung.

2.3 Outplacement

DEFINITION UND ZIEL	Outplacement ist eine unabhängige, systematische Beratung und Unterstützung freigestellter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mit dem Ziel, eine sinnvolle Fortsetzung der beruflichen Laufbahn unter Mithilfe der bisherigen Arbeitgeber zu gewährleisten. Für Führungskräfte und Spezialisten wird Outplacement vor allem als Einzelberatung angeboten. Für die übrigen Personen können Programme mit Gruppenseminaren eingesetzt werden.
BETEILIGTE PARTNER	Am Outplacement beteiligen sich das Unternehmen als Auftraggeber, die aussenstehende Outplacementfirma als Beauftragte und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche das Unternehmen verlassen müssen. Sofern Gruppenoutplacements mit Unterstützung der Arbeitslosenversicherung (ALV) durchgeführt werden, sind die kantonalen Arbeitsmarktbehörden einzubeziehen.
AUSWAHL	Für die Auswahl der Outplacementfirma (bei Unterstützung durch ALV) hat das Unternehmen das Arbeitsamt beizuziehen.
TEILNEHMERZAHL	Für Gruppenoutplacements werden entsprechend den seco-Richtlinien für die Bewilligung persönlichkeitsorientierter Kurse mindestens zehn Teilnehmer verlangt.
LEISTUNGEN DES BETRIEBES	Bei Outplacement mit Einzelberatung übernimmt das Unternehmen sämtliche anfallende Kosten, bei der Gruppenberatung die nicht durch die Arbeitslosenversicherung gedeckten Aufwendungen.
LEISTUNGEN DES ARBEITSAMTES UND DES RAV	Während der Kündigungsfrist beschränkt sich die Tätigkeit der Arbeitsmarktbehörde auf die Beratung und die Bewilligung der einzuleitenden arbeitsmarktlichen Massnahmen, das Erfassen der Stellensuchenden und deren Vermittlung sowie Führen von individuellen Beratungsgesprächen im Bedarfsfalle. Nach Ablauf der Kündigungsfrist haben die arbeitslosen Personen Anspruch auf die üblichen Dienstleistungen des RAV.
LEISTUNGEN DER ARBEITSLOSEN-VERSICHERUNG	Die Arbeitslosenversicherung (ALV) finanziert die im Rahmen des Gruppenoutplacements durchgeführten Seminare (falls diese nicht vom Betrieb getragen werden können). Dabei ist in Anlehnung an andere persönlichkeitsorientierte Kurse der anrechenbare Maximalansatz pro Teilnehmer und Unterrichtstag einzuhalten.

Firma**Arbeitsamt****Arbeitnehmer**

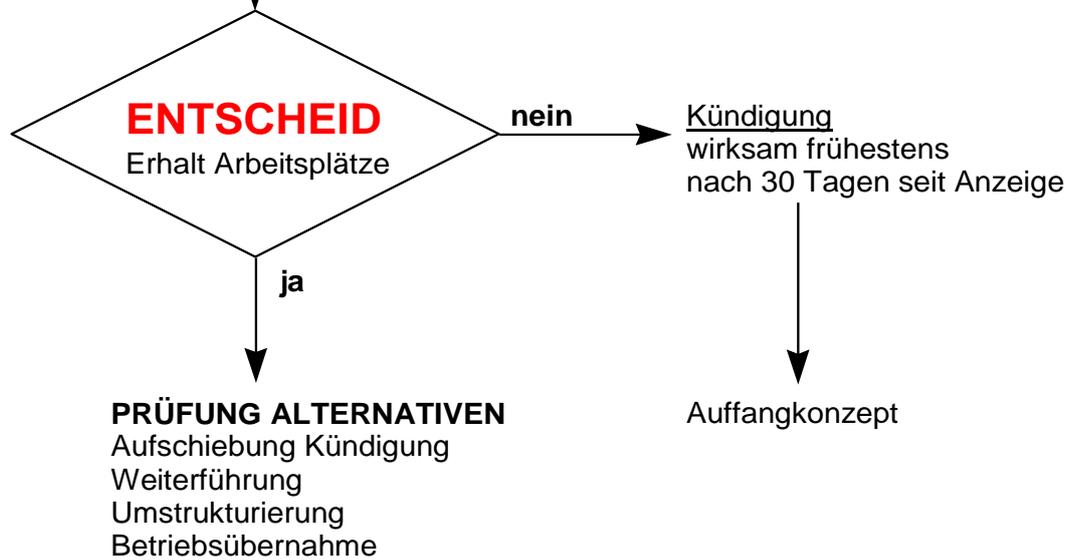
Information über:
 Gründe der Betriebsschliessung
 Zahl der Beschäftigten
 Zahl der Betroffenen
 Zeitraum der Kündigung

ANZEIGE

Stellungnahme

MITWIRKUNG

Vorschläge zur
 Milderung der Folgen



4 Nützliche Adressen

Arbeitsamt
Stansstaderstrasse 54
Postfach 1251
6371 Stans
☎ 041 618 76 54
arbeitsamt@nw.ch

RAV Obwalden/Nidwalden
Bahnhofstrasse 2
Postfach 246
6052 Hergiswil
☎ 041 632 56 26
info@ravownw.ch

Arbeitslosenkasse
Obwalden/Nidwalden
Bahnhofstrasse 2
Postfach 53
6052 Hergiswil
☎ 041 632 33 44
info@alkownw.ch

Gewerkschaft Syna
Regionalsekretariat
Bahnhofstrasse 3
6370 Stans
☎ 041 610 61 35
stans@syna.ch

5 Checkliste für Arbeitgeber

5.1 Bei Entlassungen oder Betriebsschliessungen:

1. Beachtung der gesetzlichen Grundlagen:
 - Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz AVG, SR 823.11)
 - Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsverordnung AVV, SR 823.111)
 - Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz, SR 822.14)
 - Obligationenrecht (OR)
2. Möglichst frühzeitige Meldung an das Arbeitsamt Nidwalden, Stansstadterstrasse 54, Postfach 1251, 6371 Stans, Tel. 041/ 618 76 52 (mündlich oder schriftlich)
3. Konsultation der Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmervertretung unter Einräumung einer angemessenen Frist
4. Schriftliche Anzeige der beabsichtigten Massenentlassungen an das Arbeitsamt unter Angabe folgender Informationen:
 - 4.1 Informationen über die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
 - Anzahl der von der geplanten Kündigung betroffenen MitarbeiterInnen
 - Anzahl der regelmässig beschäftigten MitarbeiterInnen
 - Zeitpunkt von Ausspruch und Wirksamkeit der geplanten Entlassungen
 - Adresse der Arbeitnehmervertretung
 - 4.2 Informationen über den Betrieb
 - Zeitpunkt von Ausspruch und Wirksamkeit der geplanten Entlassungen (geplanter Versand der Kündigungen, letzter Arbeitstag).
 - Grund für die Schliessung bzw. die Entlassungen
 - Betroffene Betriebsteile
 - Nicht betroffene Betriebsteile
 - (Geplanter) Zeitpunkt und Umstände der Orientierung der Belegschaft
 - Welche Alternativen zur (Teil-)Betriebsschliessung bzw. Massenentlassung wurden von Ihrer Seite geprüft?

4.3 Beilagen

- Kopie der schriftlichen Anzeige an die ArbeitnehmerInnen (falls bereits erfolgt)
- Gesamtarbeitsvertrag oder Betriebsordnung (falls vorhanden)
- Sozialplan (falls vorhanden)
- Liste der von der geplanten Kündigung betroffenen ArbeitnehmerInnen inkl. Name, Adresse, Wohnort, Geschlecht, Nation, Beschäftigungsgrad, Kündigungsfrist, berufliche Qualifikationen, Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit
- Darstellung der Betriebsstruktur und der allfälligen Konzern- bzw. Holdingstruktur
- Beilage der aktuellen konsolidierten Betriebs- bzw. Konzernrechnung und der verfügbaren Mittel zur Information der Arbeitnehmer
- Situation der Pensionskasse

5.2 Muster einer BAZ-Betriebsvereinbarung

Vereinbarung

zwischen

.....

und

.....

betreffend Projekt "Betriebliches Arbeitsmarktzentrum BAZ" gemäss Ziffer
des Sozialplans vom

1. Grundsatz

Die Vertragsparteien erklären ihre Bereitschaft zur Zusammenarbeit in Bezug auf Beratungs-, Qualifizierungs- und Vermittlungsmassnahmen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vom bevorstehenden Stellenabbau der Firma betroffen sind.

Diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden gesamthaft oder einzeln nachfolgend als "Betroffene" bezeichnet.

Unter "Betriebliches Arbeitsmarktzentrum" verstehen die Parteien eine Organisation, welche die Betroffenen bei der Lösung ihrer durch die Entlassung bedingten Probleme unterstützt. Dazu wird ein breitgefächertes, professionelles Angebot bereitgestellt (Informationen; Stellenvermittlung; aktive Arbeitsplatzsuche; Beratung; Berufsorientierung; persönlichkeitsorientierte und berufsspezifische Weiterbildung). Die Dienstleistungen des BAZ können von allen Betroffenen kostenlos in Anspruch genommen werden. Getragen und finanziert wird das BAZ von der Unternehmung und den Arbeitsmarktbehörden.

2. Konzept und Vorgehen

Die Parteien erteilen einer Projektgruppe den Auftrag, sämtliche Vorbereitungen für das Projekt zu treffen. Diese bestehen insbesondere aus folgenden Massnahmen:

- Definition der Zielsetzung
- Erarbeitung eines Bildungs-, Beratungs- und Vermittlungskonzeptes
- Bestimmung des Veranstalters der BAZ-internen Bildungsmassnahmen
- Aufbau der Projektorganisation
- Budgetierung und Sicherstellung der Finanzierung
- Erstellen eines Vertragsentwurfes zwischen der Unternehmung und dem Arbeitsamt
- Vorbereitung der Betriebsaufnahme
- Umfassende Information der Betroffenen

3. Projektgruppe

Die Parteien setzen eine Projektgruppe ein, welche sich aus Vertretern folgender Organisationen und Einzelpersonen zusammengesetzt:

Unternehmung

Arbeitsamt Nidwalden

RAV / LAM

Betriebskommission

Gewerkschaft

Projektberatung

4. Termine und Information

Die Vorbereitungen für das Projekt sind bis am abgeschlossen.
Der Betriebsbeginn erfolgt am

Die Projektgruppe hat alle Vorkehrungen für eine termingerechte Genehmigung ihrer Anträge durch die zuständigen Behörden zu treffen. Sie informiert die Parteien laufend über ihre Tätigkeit.

Ort/Datum:

Unterschriften:

5.3 Musterbrief an die MitarbeiterInnen

Firma Muster
Mustergasse 44
0000 Muster

An die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
der Firma

Ort, Datum

Betriebliches Arbeitsmarktzentrum BAZ

Sehr geehrte Damen und Herren

Vor einigen Tagen haben Sie erfahren, dass unser Betrieb aus wirtschaftlichen Gründen gezwungen ist, (Zahl) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entlassen. Gemeinsam mit dem Arbeitsamt, dem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) und der Arbeitnehmersvertretung unserer Firma haben wir ein betriebliches Arbeitsmarktzentrum BAZ geplant. Zu diesem Thema wurden Sie bereits orientiert. Die Eröffnung ist am vorgesehen.

Das BAZ steht Ihnen grundsätzlich so lange zur Verfügung, bis Sie eine neue Dauerstelle gefunden haben bzw. bis Ihr Arbeitsvertrag abläuft. Sie können die folgenden Dienstleistungen kostenlos in Anspruch nehmen:

- Im BAZ stehen alle nötigen Informationsquellen des Arbeitsmarktes zur Verfügung wie Tageszeitungen, Fachblätter, offene Stellen von umliegenden Firmen und Stellenangebote des Arbeitsamtes.
- Im BAZ sind Arbeitsräume mit PC, Kopierer, Telefon und Fax zur freien Benützung vorhanden.
- Die BAZ-Betreuer helfen Ihnen beim Erstellen der Bewerbungsunterlagen und bei der Anfertigung des Bewerbungsschreibens.
- Sie erhalten alle Informationen über die Weiterbildungskurse, die Ihnen auf Kosten der Arbeitslosenversicherung angeboten werden (persönlichkeitsorientierte Kurse, berufliche Standortbestimmung, Neuorientierung, Fachkurse).
- Das BAZ ist eine Aussenstelle des RAV. Hier können Sie alle Formalitäten inkl. die Beratungs- und Kontrollgespräche erledigen und sich über alle Fragen betreffend die Arbeitslosenversicherung informieren.
- Die RAV-Mitarbeiter beraten Sie gerne über das Vorgehen bei der Stellensuche, bei der Weiterbildung, der Umschulung und über weitere persönliche Anliegen.

Durch die Benützung des BAZ können Sie sich eine gute Startposition für eine neue berufliche Zukunft erarbeiten. Wir empfehlen Ihnen, sämtliche Möglichkeiten zu nutzen, die sich Ihnen im BAZ bieten.

Wenn Sie die BAZ-Angebote nicht nutzen, laufen Sie Gefahr, dass Sie im Falle von Arbeitslosigkeit nur ungenügende Arbeitsbemühungen ausweisen können und deshalb sanktioniert werden müssen. Die Mitarbeit im BAZ bietet Gewähr, dass Sie alle nötigen Schritte unternehmen, die von der Arbeitslosenversicherung verlangt werden.

Wir sind überzeugt, dass das vielfältige Programm und die Angebote des BAZ Anklang finden und hoffen, dass Ihre Bemühungen möglichst bald Erfolg haben werden.

Freundliche Grüsse

M. Muster

Kopie an:

- Arbeitsamt Nidwalden, Stansstaderstrasse 54, Postfach 1251, 6371 Stans
- RAV OW/Nidwalden, Bahnhofstrasse 2, Postfach 246, 6052 Hergiswil