



## **Gesetzliche Grundlagen für Massentlassungen** **Auszüge aus dem OR, AVG, der AVV und dem Mitwirkungsgesetz (Stand 01.01.2014)**

### **Art. 335d OR<sup>1</sup>**

#### **Massentlassung**

#### **Begriff**

Als Massentlassung 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.

### **Art. 335e OR**

#### **Geltungsbereich**

- <sup>1</sup> Die Bestimmungen über die Massentlassung gelten auch für befristete Arbeitsverhältnisse, wenn diese vor Ablauf der vereinbarten Dauer enden.
- <sup>2</sup> Sie gelten nicht für Betriebseinstellungen infolge gerichtlicher Entscheide sowie bei Massentlassung im Konkurs oder bei einem Nachlassvertrag mit Vermögensabtretung.

### **Art. 335f OR**

#### **Konsultation der Arbeitnehmervertretung**

- <sup>1</sup> Beabsichtigt der Arbeitgeber, eine Massentlassung vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer zu konsultieren.
- <sup>2</sup> Er gibt ihnen zumindest die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können.
- <sup>3</sup> Er muss der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern alle zweckdienlichen Auskünfte erteilen und ihnen auf jeden Fall schriftlich mitteilen:
  - a. die Gründe der Massentlassung;
  - b. die Zahl der Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll;
  - c. die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer;
  - d. den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.
- <sup>4</sup> Er stellt dem kantonalen Arbeitsamt eine Kopie der Mitteilung nach Absatz 3 zu.

---

<sup>1</sup> Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht), SR 220.

### **Art. 335g OR**

#### **Verfahren**

- <sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat dem kantonalen Arbeitsamt jede beabsichtigte Massenentlassung schriftlich anzuzeigen und der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern eine Kopie dieser Anzeige zuzustellen.
- <sup>2</sup> Die Anzeige muss die Ergebnisse der Konsultation der Arbeitnehmervertretung (Art. 335f) und alle zweckdienlichen Angaben über die beabsichtigte Massenentlassung enthalten.
- <sup>3</sup> Das kantonale Arbeitsamt sucht nach Lösungen für die Probleme, welche die beabsichtigte Massenentlassung aufwirft. Die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer können ihm ihre Bemerkungen einreichen.
- <sup>4</sup> Ist das Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Massenentlassung gekündigt worden, so endet es 30 Tage nach der Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung an das kantonale Arbeitsamt, ausser wenn die Kündigung nach den vertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen auf einen späteren Termin wirksam wird.

### **Art. 335h OR**

#### **Sozialplan**

##### **Begriff und Grundsätze**

- <sup>1</sup> Der Sozialplan ist eine Vereinbarung, in welcher der Arbeitgeber und die Arbeitnehmer die Massnahmen festlegen, mit denen Kündigungen vermieden, deren Zahl beschränkt sowie deren Folgen gemildert werden.
- <sup>2</sup> Er darf den Fortbestand des Betriebs nicht gefährden.

### **Art. 335i OR**

#### **Verhandlungspflicht**

- <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> Zeitlich verteilte Kündigungen, die auf dem gleichen betrieblichen Entscheid beruhen, werden zusammen gezählt.
- <sup>3</sup> 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.
- <sup>4</sup> Die Arbeitnehmerverbände, die Arbeitnehmervertretung oder die Arbeitnehmer können zu den Verhandlungen Sachverständige heranziehen. Diese sind gegenüber betriebsfremden Personen zur Verschwiegenheit verpflichtet.

### **Art. 335j OR**

#### **Aufstellung durch ein Schiedsgericht**

- <sup>1</sup> Können sich die Parteien nicht auf einen Sozialplan einigen, so muss ein Schiedsgericht bestellt werden.
- <sup>2</sup> Das Schiedsgericht stellt einen Sozialplan durch verbindlichen Schiedsspruch auf.

### **Art. 335k OR**

#### **Während eines Konkurs- oder eines Nachlassverfahrens**

Die Bestimmungen über den Sozialplan (Art. 335h-335j) gelten nicht bei Massentlassungen, die während eines Konkurs- oder Nachlassverfahrens erfolgen, das mit einem Nachlassvertrag abgeschlossen wird.

### **Art. 336 Abs. 2 Bst. c. und Abs. 3 OR**

#### **Kündigungsschutz**

#### **Missbräuchliche Kündigung**

- <sup>2</sup> Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:
  - c. im Rahmen einer Massentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer, konsultiert worden sind (Art. 335f).
- <sup>3</sup> Der Schutz eines Arbeitnehmervertreters nach Absatz 2 Buchstabe b, dessen Mandat infolge Übergangs des Arbeitsverhältnisses endet (Art. 333), besteht so lange weiter, als das Mandat gedauert hätte, falls das Arbeitsverhältnis nicht übertragen worden wäre.

### **Art. 336a Abs. 3 OR**

#### **Sanktionen**

- <sup>3</sup> Ist die Kündigung nach Artikel 336 Absatz 2 Buchstabe c missbräuchlich, so darf die Entschädigung nicht mehr als den Lohn des Arbeitnehmers für zwei Monate betragen.

### **Art. 29 AVG<sup>2</sup>**

#### **Meldepflicht der Arbeitgeber bei Entlassungen und Betriebsschliessungen**

- <sup>1</sup> Entlassungen einer grösseren Anzahl von Arbeitnehmern sowie Betriebsschliessungen muss der Arbeitgeber dem zuständigen Arbeitsamt möglichst frühzeitig melden, spätestens aber zum Zeitpunkt, in dem er die Kündigungen ausspricht.
- <sup>2</sup> Der Bundesrat bestimmt die Ausnahmen von der Meldepflicht.

### **Art. 53 AVV<sup>3</sup>**

#### **Meldepflicht der Arbeitgeber bei Entlassungen und Betriebsschliessungen (Art. 29 AVG)**

- <sup>1</sup> Der Arbeitgeber ist meldepflichtig, wenn die Entlassungen oder eine Betriebsschliessung mindestens zehn Arbeitnehmer betreffen.
- <sup>2</sup> Wo die Grösse oder die Strukturen des regionalen Arbeitsmarktes es verlangen, können die Kantone die Meldepflicht auf Entlassungen oder Betriebsschliessungen ausdehnen, die mindestens sechs Arbeitnehmer betreffen.
- <sup>3</sup> Der meldepflichtige Arbeitgeber muss der zuständigen Amtsstelle folgende Angaben mitteilen:
  - a. Anzahl, Geschlecht und Herkunft (Schweiz oder Ausland) der betroffenen Arbeitnehmer;
  - b. den Grund der Betriebsschliessung;
  - c. bei Entlassungen den Arbeitsbereich der betroffenen Arbeitnehmer;
  - d. den Zeitpunkt der Wirksamkeit der ausgesprochenen Kündigungen (im Berichtsmonat oder auf einen späteren Zeitpunkt).

---

<sup>2</sup> Bundesgesetz vom 6. Oktober 1989 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG), SR 823.11.

<sup>3</sup> Verordnung vom 16. Januar 1991 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsverordnung, AVV), SR 823.111.

## Das Mitwirkungsgesetz<sup>4</sup>

### 1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

#### Art. 1

##### Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für alle privaten Betriebe, die ständig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz beschäftigen.

#### Art. 2

##### Abweichungen

Zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann von diesem Gesetz abgewichen werden. Zu ihren Ungunsten darf von den Artikeln 3, 6, 9, 10, 12 und 14 Absatz 2 Buchstabe b nicht und von den übrigen Bestimmungen nur durch gesamtarbeitsvertragliche Mitwirkungsordnung abgewichen werden.

#### Art. 3

##### Anspruch auf Vertretung

In Betrieben mit mindestens 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können diese aus ihrer Mitte eine oder mehrere Vertretungen bestellen.

#### Art. 4

##### Mitwirkung in Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung

In Betrieben oder Betriebsbereichen ohne Arbeitnehmervertretung stehen die Informations- und Mitspracherechte nach den Artikeln 9 und 10 den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern direkt zu.

### 2. Abschnitt: Arbeitnehmervertretung

#### Art. 5

##### Erstmalige Bestellung

<sup>1</sup> Auf Verlangen eines Fünftels der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist durch eine geheime Abstimmung festzustellen, ob die Mehrheit der Stimmenden sich für eine Arbeitnehmervertretung ausspricht. In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten ist die Abstimmung durchzuführen, wenn 100 von ihnen eine solche verlangen.

<sup>2</sup> Befürwortet die Mehrheit der Stimmenden eine Arbeitnehmervertretung, so ist die Wahl durchzuführen.

<sup>3</sup> Abstimmung und Wahl werden von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gemeinsam organisiert.

#### Art. 6

##### Wahlgrundsätze

Die Arbeitnehmervertretung wird in allgemeiner und freier Wahl bestellt. Auf Verlangen eines Fünftels der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist diese geheim durchzuführen.

#### Art. 7

##### Grösse

<sup>1</sup> Die Grösse der Arbeitnehmervertretung wird von der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite gemeinsam festgelegt. Dabei ist der Grösse und der Struktur des Betriebs angemessen Rechnung zu tragen.

<sup>2</sup> Die Vertretung besteht aus mindestens drei Personen.

---

<sup>4</sup> Bundesgesetz vom 17. Dezember 1993 über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben, SR 822.14.

## **Art. 8**

### **Aufgaben**

Die Arbeitnehmerversammlung nimmt gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber die gemeinsamen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahr. Sie informiert letztere regelmässig über ihre Tätigkeit.

## **3. Abschnitt: Mitwirkungsrechte**

### **Art. 9**

#### **Informationsrecht**

- <sup>1</sup> Die Arbeitnehmerversammlung hat Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information über alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben ist.
- <sup>2</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmerversammlung mindestens einmal jährlich über die Auswirkungen des Geschäftsganges auf die Beschäftigung und die Beschäftigten zu informieren.

### **Art. 10**

#### **Besondere Mitwirkungsrechte**

Der Arbeitnehmerversammlung stehen in folgenden Angelegenheiten nach Massgabe der entsprechenden Gesetzgebung besondere Mitwirkungsrechte zu:

- a. In Fragen der Arbeitssicherheit im Sinne von Artikel 82 des Unfallversicherungsgesetzes vom 20. März 1981 sowie in Fragen des Arbeitnehmerschutzes im Sinne von Artikel 48 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964;
- b. beim Übergang von Betrieben im Sinne der Artikel 333 und 333a des Obligationenrechts;
- c. bei Massenentlassungen im Sinne der Artikel 335d–335g des Obligationenrechts;
- d. über den Anschluss an eine Einrichtung der beruflichen Vorsorge und die Auflösung eines Anschlussvertrages.

## **4. Abschnitt: Zusammenarbeit**

### **Art. 11**

#### **Grundsatz**

- <sup>1</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber und die Arbeitnehmerversammlung arbeiten in betrieblichen Angelegenheiten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zusammen.
- <sup>2</sup> Die Arbeitnehmerversammlung wird von Arbeitgeberseite in ihrer Tätigkeit unterstützt. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat ihr im notwendigen Umfang Räume, Hilfsmittel und administrative Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen.

### **Art. 12**

#### **Schutz der Mitglieder der Arbeitnehmerversammlung**

- <sup>1</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darf die Mitglieder der Arbeitnehmerversammlung in ihren Aufgaben nicht behindern.
- <sup>2</sup> Die Mitglieder der Arbeitnehmerversammlung dürfen von Arbeitgeberseite während des Mandats und nach dessen Beendigung wegen Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für alle, die sich zur Wahl in eine Arbeitnehmerversammlung stellen.

### **Art. 13**

#### **Mitwirkung während der Arbeitszeit**

Die Arbeitnehmerversammlung kann ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, wenn die Wahrnehmung ihrer Aufgabe es erfordert und ihre Berufstätigkeit es zulässt.

#### **Art. 14**

##### **Verschwiegenheitspflicht**

- <sup>1</sup> Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind über betriebliche Angelegenheiten, die ihnen in dieser Eigenschaft zur Kenntnis gelangen, zur Verschwiegenheit gegenüber betriebsfremden Personen verpflichtet, sofern diese nicht mit der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betraut sind.
- <sup>2</sup> Die Arbeitgeberin und der Arbeitgeber sowie die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind zur Verschwiegenheit gegenüber allen Personen verpflichtet:
  - a. in Angelegenheiten, bei denen dies von Arbeitgeberseite oder von der Arbeitnehmervertretung aus berechtigtem Interesse ausdrücklich verlangt wird;
  - b. in persönlichen Angelegenheiten einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- <sup>3</sup> Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung, denen gestützt auf Artikel 4 das Informations- und Mitspracherecht direkt zusteht, sowie betriebsfremde Personen, die nach Absatz 1 informiert werden dürfen, sind ebenfalls zur Verschwiegenheit verpflichtet.
- <sup>4</sup> Im weitern sind auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verschwiegenheit verpflichtet, die von der Arbeitnehmervertretung nach Artikel informiert worden sind.
- <sup>5</sup> Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach dem Ausscheiden aus der Arbeitnehmervertretung bestehen.

#### **5. Abschnitt: Rechtspflege**

#### **Art. 15**

- <sup>1</sup> Über Streitigkeiten, die sich aus diesem Gesetz oder einer vertraglichen Mitwirkungsordnung ergeben, entscheiden unter Vorbehalt vertraglicher Schlichtungs- und Schiedsstellen die für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zuständigen Instanzen.
- <sup>2</sup> Klageberechtigt sind die beteiligten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Verbände. Für letztere geht der Anspruch nur auf Feststellung.

