

Zeitschrift:	Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber:	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band:	74 (1982)
Heft:	12
Artikel:	Die Verbesserung des Kündigungsschutzes über den Gesamtarbeitsvertrag : Modellregelungen ausgearbeitet von den Demokratischen Juristen der Schweiz (DJS)
Autor:	[s.n.]
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-355110

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 23.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Monatsschrift
des Schweizerischen
Gewerkschaftsbundes
Zweimonatliche Beilage: «Bildungsarbeit»

Heft 12
Dezember 1982
74. Jahrgang



Die Verbesserung des Kündigungsschutzes über den Gesamtarbeitsvertrag

Modellregelungen, ausgearbeitet von den Demokratischen Juristen der Schweiz (DJS) *

Am Kongress der Demokratischen Juristen der Schweiz zum Kündigungsschutz im Arbeitsrecht ist der Vorschlag gefallen, es könnten zu diesem Thema Regelungsmodelle ausgearbeitet werden, die bei Gesamtarbeitsvertrags-Verhandlungen von Nutzen sein könnten.

Über den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) kann man zwar einen Beitrag zur besseren Wahrung der Arbeitnehmerrechte leisten, das geltende Kündigungsrecht aber kann auf diesem Weg selbstverständlich nicht grundlegend abgeändert werden. Beispielsweise können auf diese Art weder Verfahrensvorschriften modifiziert noch Beweislastregeln umgekehrt werden. Das Verfahren vor Gericht kann aber immerhin beträchtlich vereinfacht werden dadurch, dass ein zuvor stattfindendes, streng ausgestaltetes vertragliches Verfahren durchgesetzt wird.

Wenn es gelingt, mittels der GAV den Arbeitgebern gegenüber eine bestimmte Einstellung zu Kündigungen und die Beachtung gewisser Formen dabei durchzusetzen, könnte dadurch das Bewusstsein der Arbeitgeber über die Konsequenzen ihres Handelns erhöht werden, und den Arbeitnehmern würde es ermöglicht, zu reagieren und sich in einem gewissen Rahmen verteidigen zu können.

Durch die Anerkennung der Anfechtbarkeit einer Kündigung und des Rechts, angehört zu werden und sich verbeiständnen lassen zu können, erfährt die Position der Arbeitnehmer, die sich oft nicht zu widersetzen wagen oder auf unangebrachte Art reagieren, eine beträchtliche Stärkung. Für den Arbeitnehmer ist es jedenfalls immer von Vorteil, wenn alle Umstände einer Kündigung klar festgelegt sind, weil es ja ihm obliegt,

* Übersetzung aus dem Französischen.

seine Rechte vor Gericht geltend zu machen (die meisten Klagen vor den Arbeitsgerichten werden von Arbeitnehmern anhängig gemacht).

Zur Vereinfachung der juristischen Formulierung sind die vorgeschlagenen Modellregelungen konkret gehalten und deshalb in den Forderungskatalogen direkt verwendbar. Um der Verschiedenartigkeit der betroffenen Berufsbranchen Rechnung tragen zu können, sind je Varianten einer Regelung ausgearbeitet worden. Die Situation ist namentlich in Branchen, wo kaum Betriebskommissionen existieren, sehr unterschiedlich von der Lage in denjenigen Berufszweigen, in welchen sich der Schutz der Arbeitnehmer vor Kündigung wirksam auf die Machtstellung bestehender Betriebskommissionen stützen kann.

Die Regelungsmodelle zum Schutz vor Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen sind etwas weniger ausführlich. Ihre Aufgabe besteht im wesentlichen darin, mit mehr rechtlichem Nachdruck zur Entwicklung der bestehenden vertraglichen Systeme beizutragen.

Die Demokratischen Juristen der Schweiz hoffen, dass ihre Arbeit die Entwicklung des Kündigungsschutzes auf dem Weg über die GAV unterstützen und bestärken kann.

Die ordentliche Kündigung

Variante 1

1. Der Arbeitgeber hat jede Kündigung per Einschreiben auszusprechen.
2. Der Arbeitgeber hat das zwischen den Parteien vereinbarte Formular zu verwenden und dieses genau und vollständig auszufüllen (siehe Anhang 1).
3. Durch Rücksendung des ausgefüllten abtrennbaren Teils des Formulars kann der Arbeitnehmer innert einer Frist von fünf Werktagen per Einschreiben gegen die Kündigung Einsprache erheben.
4. Ist die Kündigung angefochten worden, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer anzuhören. Dieser kann sich durch eine Person seiner Wahl verbeiständigen lassen.
Besteht die Uneinigkeit fort, kann der Arbeitnehmer bei der zuständigen gerichtlichen Behörde Klage einreichen.

Diese Variante beruht auf der Anwendung des im Anhang 1 vorgeschlagenen Formulars. Dieses verpflichtet den Arbeitgeber, den Kündigungsgrund und andere wichtige Umstände der Kündigung anzugeben. Durch die Durchführung des Einspracheverfahrens gegen die Kündigung kann der Arbeitnehmer sein Nichteinverständnis und den Gegenstand seiner Anfechtung klar zum Ausdruck bringen. Das Recht des Arbeitnehmers, sich mit dem Arbeitgeber aussprechen zu können, muss garantiert sein; wesentlich in diesem Stadium ist aber das Recht, sich (durch einen Kollegen, die Vertrauensperson der Gewerkschaft, den

Gewerkschaftssekretär) verbeiständen zu lassen. Die Verfahrensvorschrift, nach welcher es der verletzten Partei (gleich Arbeitnehmer) obliegt, die Gerichte einzuschalten, kann durch GAV nicht abgeändert werden. Es sollte Aufgabe der Arbeitgeberorganisation sein, den Arbeitgebern die Formulare gedruckt zur Verfügung zu stellen.

Variante 2

1. Der Arbeitgeber hat jede Kündigung per Einschreiben auszusprechen.

2. Das Kündigungsschreiben muss die folgenden Angaben enthalten:

- genaue Bezeichnung des Arbeitgebers und des betroffenen Arbeitnehmers,
- den Kündigungsgrund,
- die Dauer der Kündigungsfrist,
- das Ende der Kündigungsfrist,
- den letzten tatsächlichen Arbeitstag,
- die ausdrückliche Erwähnung dessen, dass der Arbeitnehmer gegen die Kündigung Einsprache erheben kann, und innert welcher Frist.

3. Ist der Kündigungsgrund angefochten worden, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer anzuhören. Dieser kann sich durch eine Person seiner Wahl verbeiständen lassen.

Besteht die Uneinigkeit fort, kann der Arbeitnehmer bei der zuständigen gerichtlichen Behörde Klage einreichen.

Diese Variante zielt ebenfalls darauf ab, dass alle Umstände einer Kündigung so genau wie möglich abgeklärt werden. Dagegen wird auf den Gebrauch eines Formulars verzichtet, wenn ein solches in den Vertragsverhandlungen nicht durchgesetzt werden konnte. Andererseits ist die Variante mit Formular umfassend und kann nur funktionieren, wenn das System als Ganzes ohne Abstriche akzeptiert wird. Die Variante 1 ist offensichtlich vorteilhafter, obwohl die Variante 2, wie sie hier beschrieben wurde, zum gleichen Ergebnis führt.

Zu den Varianten 1 und 2:

Die dem Arbeitgeber auferlegte Verpflichtung, den Kündigungsgrund anzugeben, bringt dem Arbeitnehmer ausser dem Recht auf genaue Angabe des Kündigungsgrundes keine speziellen weiteren Rechte.

Variante 3

1. Nach Ablauf der Probezeit muss jeder ordentlichen Kündigung eine schriftliche Vorankündigung vorangehen; diese muss erwähnen, dass der Arbeitnehmer das Recht hat, die Betriebskommission beizuziehen.

2. Der Arbeitnehmer kann die Betriebskommission innert einer Frist von fünf Tagen angehen.

3. Die Betriebskommission hört die Beteiligten an und gibt dem Arbeitgeber ihre Meinung bekannt.
4. Eine Vorankündigung fällt dahin, wenn die Kündigung nicht innert den drei auf sie folgenden Monaten ausgesprochen wird.
5. Die Kündigung muss per Einschreiben ausgesprochen werden und genaue Angaben enthalten über die Dauer der Anstellung, die Dauer der Kündigungsfrist, das Ende der Kündigungsfrist und den letzten tatsächlichen Arbeitstag.

Diese Variante kann nur in denjenigen Branchen in Betracht gezogen werden, wo Betriebskommissionen existieren, die eine gewisse Stärke aufzuweisen haben. Der für die Kündigung geltend gemachte Grund wird alsdann durch die Betriebskommission geprüft, weshalb der Arbeitgeber ihn in seinem Kündigungsschreiben nicht wiederholen muss. Der Arbeitnehmer ist aber nicht verpflichtet, die Betriebskommission in Anspruch zu nehmen. Je nach den konkreten Umständen wird er vielleicht lieber darauf verzichten wollen.

Die Anwendung dieser Variante bietet der Betriebskommission offensichtlich eine ausgezeichnete Möglichkeit des Schutzes der Arbeitnehmer vor Kündigungen.

Zu allen drei Varianten:

Das Kündigungsschreiben ersetzt in keinem Fall ein Arbeitszeugnis. Dies muss in den GAV unter Verweisung auf Artikel 330 a OR erwähnt werden.

Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

Variante 1

1. Beabsichtigt der Arbeitgeber, einem Arbeitnehmer aus wichtigen Gründen im Sinne von Artikel 337 OR zu kündigen, muss er eine Untersuchung zur genauen Feststellung des Sachverhalts einleiten.
2. Der Arbeitnehmer muss angehört werden und hat das Recht, sich durch eine Person seiner Wahl verbieständigen zu lassen.
3. Der Arbeitgeber muss das zwischen den Parteien vereinbarte Formular zur fristlosen Kündigung aus wichtigen Gründen verwenden (siehe Anhang 2).
4. Durch Rücksendung des ausgefüllten abtrennbar Teils des Formulars kann der Arbeitnehmer innert einer Frist von fünf Werktagen per Einschreiben gegen die Kündigung Einsprache erheben.
5. Ist die Kündigung angefochten worden, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer den Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist weiterzuzahlen, oder den Streit vor die zuständige gerichtliche Behörde zu ziehen.

Durch die Verpflichtung zu einem vorgerichtlich stattfindenden Untersuchungsverfahren und zur genauen Umschreibung der vorgeworfenen Umstände sollen diejenigen Fälle aus der Welt geschafft werden, in denen offensichtlich kein Grund zur fristlosen Kündigung gegeben ist. Muss der Fall einem Gericht unterbreitet werden, tragen die Untersuchung und das Formular zur genaueren Abklärung der Umstände bei, die zur Kündigung geführt haben. Ziffer 5 sieht eine Umkehrung der Klägerrolle vor, indem diese dem Arbeitgeber auferlegt wird. Durch die Erklärung des Arbeitnehmers auf dem Formular, durch welcher er sich zur Weiterarbeit im Betrieb bereit erklärt, wird der Arbeitgeber klar in Verzug versetzt.

Variante 2

1. Beabsichtigt der Arbeitgeber, einem Arbeitnehmer aus wichtigen Gründen im Sinne von Artikel 337 OR fristlos zu kündigen, muss er eine Untersuchung zur genauen Feststellung des Sachverhalts einleiten.
2. Der Arbeitnehmer muss angehört werden und hat das Recht, sich durch eine Person seiner Wahl verbeiständigen zu lassen.
3. Eine eventuelle fristlose Kündigung muss per Einschreiben ausgesprochen werden und die folgenden Angaben enthalten:
 - die genaue Bezeichnung des Arbeitgebers und des betroffenen Arbeitnehmers,
 - die Dauer der Anstellung,
 - den Kündigungsgrund mit der genauen Umschreibung der dem Arbeitnehmer zur Last gelegten Umstände gemäss dem Untersuchungsverfahren,
 - den letzten tatsächlichen Arbeitstag,
 - die ausdrückliche Erwähnung dessen, dass der Arbeitnehmer gegen die Kündigung beim Arbeitgeber Einsprache erheben kann, und innert welcher Frist.
4. Ist die Kündigung angefochten worden, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer den Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist weiterzuzahlen, oder den Streit vor die zuständige gerichtliche Behörde zu ziehen.

In dieser Variante wird auf die Verwendung eines Formulars verzichtet, falls ein solches von den Parteien nicht akzeptiert worden ist. Immerhin werden dem Arbeitnehmer auch hier die Rechte auf ein vorheriges Untersuchungsverfahren und auf Verbeiständigung sowie das Recht, gegen die fristlose Kündigung Einsprache zu erheben, zugestanden.

Variante 3

1. Beabsichtigt der Arbeitgeber, einem Arbeitnehmer aus wichtigen Gründen im Sinne von Artikel 337 OR fristlos zu kündigen, muss er ein

Untersuchungsverfahren zur genauen Feststellung des Sachverhalts einleiten.

2. Der Arbeitnehmer muss angehört werden und hat das Recht, sich durch eine Person seiner Wahl verbeiständen zu lassen.
3. Auf Ersuchen des Arbeitnehmers muss die Betriebskommission an der Untersuchung zur Feststellung des Sachverhalts teilnehmen. Sie gibt dem Arbeitgeber ihre Meinung bekannt.
4. Eine eventuelle fristlose Kündigung muss per Einschreiben ausgesprochen werden und genaue Angaben enthalten über die Dauer der Anstellung, den Kündigungsgrund mit genauer Umschreibung der dem Arbeitnehmer zur Last gelegten Umstände gemäss der Untersuchung sowie den letzten tatsächlichen Arbeitstag.
5. Will der Arbeitnehmer die Gültigkeit der fristlosen Kündigung anfechten, muss er den Streit vor die zuständige gerichtliche Behörde ziehen.

Diese Variante kann nur in denjenigen Branchen in Betracht gezogen werden, in denen Betriebskommissionen existieren, die dazu geeignet sind, Bestehen oder Fehlen von wichtigen Gründen wirksam zu kontrollieren. Durch die Kontrolle der Betriebskommission erübrigt sich die Umkehrung der Klägerrolle. Deshalb wird in dieser Variante normalerweise der Arbeitnehmer Klage einreichen, wenn ein Anlass hierzu besteht.

Verbot der Kündigung zur Unzeit

1. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
 - a) während der Arbeitnehmer ein öffentliches Amt ausübt oder eine gesetzliche Pflicht erfüllt und, sofern diese Dienstleistung mehr als 12 Tage dauert, vier Wochen vorher und nachher;
 - b) *Variante 1:*
während der ganzen Dauer einer durch Krankheit oder Unfall verursachten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers;
Variante 2:
während der Arbeitnehmer von einer Kranken- oder Unfallversicherung Leistungen bezieht;
 - c) während der Schwangerschaft und dem Mutterschaftsurlaub einer Arbeitnehmerin;
 - d) in den ersten vier Wochen einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung des Arbeitnehmers für eine Hilfsaktion im Ausland.
2. Die Regelung im Artikel 336 e OR ist analog anwendbar.

Zu gewissen Zeiten hat ein Arbeitnehmer besondere Schwierigkeiten, eine Anstellung zu finden. Dies nicht wegen der wirtschaftlichen Lage, sondern aus Gründen, die in seiner persönlichen Situation liegen, so zum

Beispiel wegen Krankheit oder Schwangerschaft. In diesen Zeiten bedarf der Arbeitnehmer eines erhöhten Schutzes vor Kündigung. Der Artikel 336 e OR sieht einen solchen Schutz nur während eines begrenzten Zeitraums vor. Nun hat diese Bestimmung gemäss Art. 361 OR absolut zwingenden Charakter. Man hat sich deshalb immer wieder die Frage gestellt, ob der gesetzliche Zeitraum, in dem eine Kündigung unzulässig ist, auf vertraglichem Weg ausgedehnt werden könne. Die herrschende Lehre und die bundesrätliche Botschaft bejahen diese Möglichkeit durchaus. Der zwingende Charakter des Artikels 336 e OR bedeutet nur, dass eine durch GAV verlängerte Schutzzeit von Gesetzes wegen auch auf jene seltenen Fälle gemäss Artikel 336 f OR angewendet werden muss, in denen der Arbeitgeber vor der Kündigung eines Arbeitnehmers geschützt werden soll.

In dem vorgeschlagenen Buchstaben a) wird der vom Gesetz zugestandene Schutz nicht mit Bezug auf die Dauer, sondern hinsichtlich der Ausübung gewisser Aktivitäten ausgedehnt, die über den Militärdienst hinaus als schutzwürdig erachtet werden. So bringt die vorgeschlagene Formulierung einen wirksamen Schutz für die Parlamentarier während der Sessionen (für die eidgenössischen Parlamentarier zusätzlich vier Wochen vorher und nachher) wie auch zum Beispiel für die jungen Arbeitnehmerinnen, die in einigen Kantonen noch obligatorische Hauswirtschaftskurse absolvieren müssen.

Die Buchstaben b) und c) sind von grundlegender Bedeutung und sollten in alle GAV eingefügt werden, weil der vom Gesetz gewährte Schutz hier schlicht ungenügend ist.

Die Variante b) 1 kann in allen GAV angewendet werden, die Variante b) 2 hingegen nur in denjenigen, die ein vollständiges Versicherungssystem vorsehen.

Buchstabe d) gibt den Gesetzestext unabgeändert wieder.

Darüber hinaus sei hier daran erinnert, dass in allen GAV ein Kündigungsverbot für diejenigen Arbeitnehmer verankert sein sollte, die ein Mandat in der Betriebskommission oder der Gewerkschaft des Betriebes innehaben, und zwar während der ganzen Dauer des Mandats und während dem darauffolgenden Jahr oder Halbjahr. Die Kündigung aus wichtigen Gründen, durch die vertraglichen Instanzen wirksam kontrolliert, muss vorbehalten bleiben.

Schutz vor Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen

1. Begriff

Jede Kündigung, die mit der wirtschaftlichen oder technologischen Entwicklung oder einem anderen nicht in der Person des Arbeitnehmers liegenden konjunkturellen oder strukturellen Grund (wie zum Beispiel

Fusion, Produktionsverlegung, Rationalisierungsmassnahmen, Betriebsschliessung, etc.) zusammenhangt, gilt als Kündigung aus wirtschaftlichem Grund im Sinne des vorliegenden GAV.

Soll der durch GAV eingeführte Schutz wirksam sein, so muss unbedingt zuerst einmal klar definiert werden, was unter einer Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen zu verstehen ist. Unter den Begriff fallen sowohl Kollektiv- wie auch einzelne Kündigungen.

2. Verpflichtungen des Arbeitgebers vor der Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen

Der Arbeitgeber nimmt keine Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen vor, bevor er nicht alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft hat wie namentlich Reduktion der Arbeitszeit, abwechslungsweise Suspension der Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung, Umschulung auf andere Berufe oder gleichwertige Arbeitsplätze im Betrieb selber (vergleiche Artikel 671 Absatz 3, 805 und 860 Absatz 3 OR).

3. Vorgehen bei einzelnen Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen

Nimmt der Arbeitgeber individuelle Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen vor, so ist er verpflichtet, das zwischen den Parteien vereinbarte Formular anzuwenden und dieses genau auszufüllen (siehe Anhang 3). Darüberhinaus beachtet er die folgenden Vorschriften:

- Die gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfristen werden verdoppelt.
- Die folgenden Leistungen müssen garantiert werden:
 - a) Bezahlung des ganzen Lohnes samt Anteil des 13. Monatslohns pro rata temporis und Lohnbestandteilen wie Beteiligung am Geschäftsergebnis, Provision, Gratifikation, etc.
 - b) Die berufliche Vorsorge (Leistungen bei Krankheit oder Unfall, Pensionskasse, Freizügigkeit).
 - c) Die Ausrichtung einer Kündigungsentschädigung im Sinne des positiven Vertragsinteresses (= Schadenersatz). Diese Kündigungsentschädigung muss mindestens zwei Monatslöhne umfassen und wird in Abhängigkeit des Alters und der im Betrieb geleisteten Dienstjahre erhöht.

Diese Entschädigung darf weder an die Leistungen einer Institution der beruflichen Vorsorge noch an die in Artikel 339 b bis d OR vorgesehene Abgangsentschädigung angerechnet werden.

- Der Arbeitgeber ist dem Arbeitnehmer bei der Suche nach einer neuen Anstellung behilflich und gewährt ihm die zu diesem Zweck notwendige bezahlte Freizeit.

4. Vorgehen bei Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen von mindestens 10 Arbeitnehmern innert 6 Monaten

A. Vorverfahren

Beabsichtigt der Arbeitgeber, innert eines Zeitraumes von 6 Monaten mehr als zehn Arbeitnehmern aus wirtschaftlichen Gründen zu kündigen, so ist er gehalten, die Betriebskommission und die Vertragsparteien über dieses Vorhaben zu informieren, sobald er dessen Notwendigkeit aufgrund technischer, finanzieller oder anderer Pläne abschätzen kann. Er prüft mit ihnen die wirtschaftlichen und sozialen Aspekte der Situation. Existiert keine Betriebskommission, so werden die Vertragsparteien direkt hinzugezogen. Der Arbeitgeber stellt der Betriebskommission und den Vertragsparteien alle zum Verständnis der vorgesehenen Massnahmen notwendigen Informationen zur Verfügung, besonders aber diejenigen, die das Personal betreffen. Namentlich muss die Information umfassen:

- den oder die wirtschaftlichen, finanziellen oder technischen Gründe der vorgesehenen Massnahmen;
- die Anzahl der Arbeitnehmer, die er zu entlassen beabsichtigt;
- einen Zeitplan der in Aussicht genommenen Kündigungen;
- die zur Verhinderung der Kündigungen, zur Begrenzung deren Anzahl oder zur Förderung der Wiedereingliederung des Personals im Betrieb vorgesehenen Massnahmen.

Finden die Parteien zu einer Lösung, durch welche verhindert werden kann, dass mehr als 10 Kündigungen ausgesprochen werden müssen, werden die zu treffenden Massnahmen in einem Protokoll festhalten, das von den Parteien unterzeichnet und an das Personal des Betriebes verteilt wird.

B. Kündigungsverfahren

Wenn der Arbeitgeber im Anschluss an das Vorverfahren beschliesst, innert 6 Monaten aus wirtschaftlichen Gründen mehr als 10 Kündigungen vorzunehmen, ist er gehalten, einen Sozialplan vorzuweisen, das heisst ein Dokument, das sämtliche wirtschaftlichen und sozialen Massnahmen aufzählt, welche das betroffene Personal angehen, und welche der Reorganisation oder der Schliessung des Betriebs nachfolgen, namentlich einen Zeitplan der für die 6monatige Periode vorgesehenen Kündigungen. Besonders muss er die aus Ziffer 3 oben hervorgehenden Rechte der gekündigten Arbeitnehmer in den Plan integrieren und diese erschöpfend umschreiben.

Die Rechte der Arbeitnehmer bei Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen müssen in allen Fällen vereinbart werden. Damit sie auch im Falle eines Konkurses des Arbeitgebers wirksam sind, müssen sie direkt im GAV verankert werden. Für Kollektiventlassungen aus wirtschaftlichen Gründen ist ein spezielles Verfahren vorgesehen. Ab welcher Anzahl von

Entlassungen dieses Verfahren zur Anwendung kommen soll, ist natürlich umstritten. Die Grenze kann je nach Branche und mittlerer Grösse der Betriebe einer Branche unterschiedlich gezogen werden. Durch das Vorverfahren sind die betroffenen Arbeitnehmer und die Gewerkschaften frühzeitig informiert und haben so die Möglichkeit einzuschreiten, bevor die formellen Entscheidungen definitiv getroffen sind. Das Vorverfahren ermöglicht es auch, über die Grundzüge des Sozialplans zu verhandeln. Sind die Kündigungen aber erst einmal beschlossen, trifft der Arbeitgeber diese Entscheidungen im Rahmen des Kündigungsverfahrens alleine.

Anlässlich ihres Kongresses zum Kündigungsschutz im Arbeitsrecht haben die Demokratischen Juristen der Schweiz zu diesem Thema auch ein Buch veröffentlicht. Die Autoren dieses Bandes zeigen in ihren Beiträgen Notwendigkeit und Möglichkeiten einer Verbesserung des arbeitsrechtlichen Schutzes in der Schweiz auf.

Das Werk ist im Rahmen der «collection *Volk + Recht*» publiziert worden, welche von den DJS herausgegeben wird. 2 Bände sind in dieser Reihe bisher erschienen:

Band 1: Kündigungsschutz im Arbeitsrecht. Autoren: Christiane Brunner-Closset, Willy Egloff, Thomas Geiser, Martin Jäggi, Kurt Meyer, Jacques Micheli, Philippe Nordmann, René Schoop, Jean-Jacques Schwaab, Claude Vögeli, Edward Yemin.

Band 2: Wem dient die Medienfreiheit? Autoren: Urs Allemand, Denis Barrelet, Willy Egloff, François Geyer, Yvette Jaggi, Wolfgang Larese, John Noseda, Blaise Rostan, Ralph Steppacher, Daniel Trachsel, Christian Wyss.

Für weitere Informationen oder Bestellung dieser Werke wenden Sie sich bitte an die folgende Adresse:

Verlag *Volk + Recht*
Postfach 2488
3001 Bern