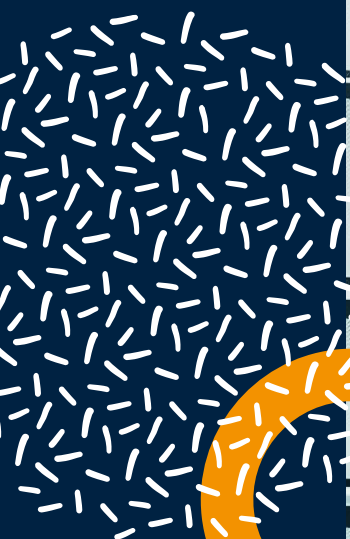


**kaufmännischer  
verband**

*gemeinsam sind wir zukunft.*



# Konsultations- verfahren

**Berufsalltag**

# Das Konsultationsverfahren

**Das Konsultationsverfahren**  
Beabsichtigten Arbeitgeber:innen, eine Massentlassung vorzunehmen, haben sie dabei gesetzliche Bestimmungen einzuhalten. Das Gesetz sieht bei beabsichtigten Massentlassungen vor, dass Arbeitgeber:innen die Arbeitnehmenden vorgängig konsultiert. Diese Konsultation ist einzuleiten, sobald die Massentlassung beabsichtigt ist, also noch vor dem definitiven Entscheid. Die gesetzlichen Grundlagen sind im OR 335d-k und im Mitwirkungsgesetz Art. 10 Abs. 1 lit. c verankert. Ist ein Gesamtarbeitsvertrag vorhanden, sind darin oft weitere Bestimmungen im Falle von Entlassungen festgelegt.

Dieses Merkblatt gibt Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Grundlagen zum Konsultationsverfahren bei Massentlassungen in der Schweiz.

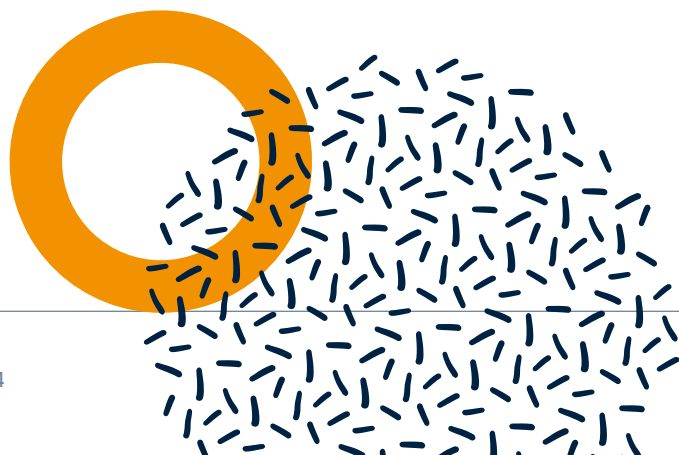
## Zweck des Konsultationsverfahrens

Ziel des Konsultationsverfahrens ist es, den Arbeitnehmenden oder ihrer Vertretung bei Massentlassungen vorgängig die Möglichkeit zu geben, Vorschläge zur Vermeidung oder Reduzierung von Kündigungen vorzubringen, sowie deren Konsequenzen zu lindern.

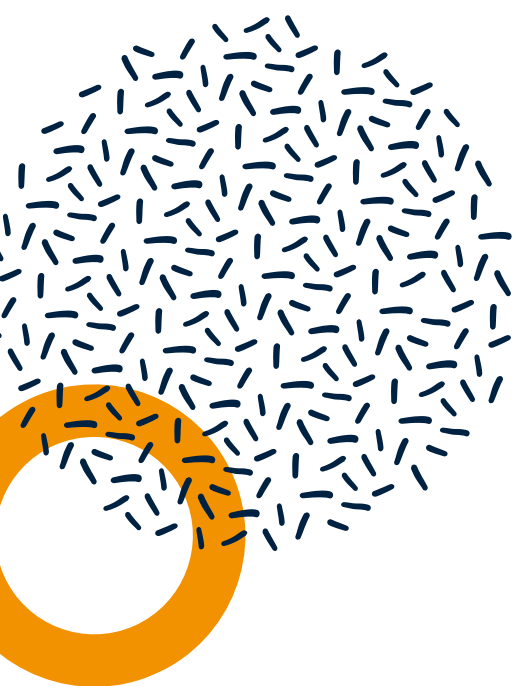
## Definition Massentlassungen

Als Massentlassung gelten gemäss OR 335d Kündigungen (Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Änderungskündigung), welche die Arbeitgeber:innen innert 30 Tagen in einem Betrieb aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen aussprechen, in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmenden stehen und von denen je nach Betriebsgrösse eine bestimmte Anzahl Arbeitnehmender (unabhängig von Vollzeit- oder Teilzeitanstellung) betroffen sind:

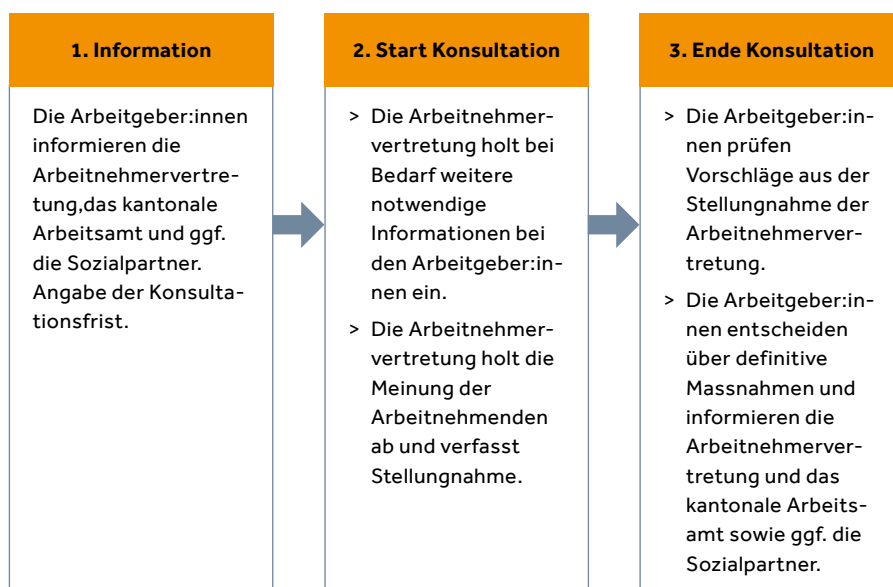
- > in Betrieben mit mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmenden: mindestens 10 Arbeitnehmende
- > in Betrieben mit mehr als 100 und weniger als 300 Arbeitnehmenden: mindestens 10% der Arbeitnehmenden
- > in Betrieben mit mehr als 300 Arbeitnehmenden: mindestens 30 Arbeitnehmende



# Das Konsultationsverfahren



## Schematischer Ablauf des Konsultationsverfahrens



## Die wichtigsten Bestimmungen zum Konsultationsverfahren

Bei Massentlassungen haben Arbeitgeber:innen gegenüber ihren Arbeitnehmenden eine Informations- und Konsultationspflicht.

### Informationspflicht der Arbeitgeber:innen

Die Arbeitgeber:innen müssen die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmenden frühzeitig informieren und eine angemessene Frist (Empfehlung Kaufmännischer Verband Schweiz: vier Wochen) für die Konsultation angeben. So räumt er der Arbeitnehmervertretung genügend Zeit ein, um die erhaltenen Informationen zu verarbeiten und Vorschläge zu erstellen. Die Arbeitgeber:innen müssen der Arbeitnehmervertretung schriftlich alle zweckdienlichen Informationen liefern, mindestens:

- > die Gründe der Massentlassung;
- > die Zahl der Arbeitnehmenden, denen gekündigt werden soll;
- > die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmenden;
- > den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.

# Das Konsultationsverfahren



Die Arbeitgeber:innen müssen zudem dem zuständigen kantonalen Arbeitsamt schriftlich eine Kopie der Mitteilung an die Arbeitnehmervertretung zustellen.

## **Konsultationspflicht der Arbeitgeber:innen**

Die Arbeitnehmervertretung oder die Arbeitnehmenden haben innerhalb der angegebenen Frist die Möglichkeit, Vorschläge einzubringen, wie Kündigungen vermieden, Anzahl Entlassungen verringert sowie Folgen des Stellenabbaus abgefedert werden können. Dafür müssen die Arbeitgeber:innen jede weitere zweckdienliche Information zur Verfügung stellen. Bei Bedarf kann die Arbeitnehmervertretung weitere nötige Informationen bei den Arbeitgeber:innen einfordern. Solange die Konsultationsfrist läuft, dürfen Arbeitgeber:innen keine Kündigungen aussprechen.

Ziel der Massnahmen soll sein, die Zahl der Entlassungen möglichst gering zu halten, soziale Härten zu vermeiden und die Fähigkeiten sowie die Motivation der Mitarbeitenden zu erhalten, damit sich das Unternehmen für die Zeiten nach der aktuellen Krise nachhaltig positionieren kann. Notwendige Kosteneinsparungen sollen ermöglicht werden, jedoch mit der Sicherung einer möglichst grossen Zahl der vom Abbau bedrohten Arbeitsplätze. Voraussetzung für die Anwendung ist in jedem Fall, dass die Massnahmen von Management und Kader aktiv getragen und angeordnet werden.

Nach Ablauf der Konsultationsfrist nehmen die Arbeitgeber:innen die Vorschläge zur Kenntnis, prüfen diese ernsthaft und informieren über die Annahme oder die Ablehnung der Vorschläge inkl. Begründung. Die Arbeitgeber:innen müssen dem kantonalen Arbeitsamt jede beabsichtigte Massentlassung schriftlich anzeigen; eine Kopie dieser Anzeige geht an die Arbeitnehmerschaft. Die Anzeige enthält die Ergebnisse der Konsultation und alle zweckdienlichen Angaben über die beabsichtigte Massentlassung. Auch die Arbeitnehmerschaft kann dem Arbeitsamt ihre Bemerkungen einreichen. Das Arbeitsamt hat nicht zu prüfen, ob das Konsultationsverfahren eingehalten wurde; es muss nur nach Lösungen für die Probleme suchen, die die Massentlassung aufwirft. Ein im Rahmen einer Massentlassung gekündigtes Arbeitsverhältnis endet in jedem Fall frühestens 30 Tage nach der Anzeige an das Arbeitsamt. (OR 335g).

# Das Konsultationsverfahren

## Kontakt

Kaufmännischer  
Verband Schweiz  
Sozialpartnerschaft

[berufspolitik@kfmv.ch](mailto:berufspolitik@kfmv.ch)

+41 44 283 45 66

Mehr Informationen zum Angebot  
des Kaufmännischen Verbands  
Schweiz finden Sie unter:  
[kfmv.ch/arbeitnehmervertretung](https://kfmv.ch/arbeitnehmervertretung)

## Folgen bei Nichteinhaltung des Verfahrens

Werden die entsprechenden Vorschriften zur Information und Konsultation der Arbeitnehmenden von den Arbeitgeber:innen nicht eingehalten oder das Konsultationsverfahren nicht durchgeführt, ist gemäss OR 336 Abs. 2 lit. c jede Kündigung missbräuchlich, die im Rahmen einer Massenentlassung erfolgt. Die Nichtinformation an das kantonale Arbeitsamt kann dazu führen, dass die Kündigung missbräuchlich ist und damit Arbeitsverhältnisse bis zur normalen Kündigungsfrist fortlaufen. Dazu hat der Arbeitnehmende Anspruch auf eine Entschädigung, gemäss OR 336a.

## Wenn Kündigungen ausgesprochen werden

Kommt es trotz Konsultationsverfahren zu Entlassungen, gilt seit 2014 für Unternehmen üblicherweise mit mindestens 250 Arbeitnehmenden die Sozialplanpflicht (OR 335i). Die wichtigsten Bestimmungen zum Sozialplan finden Sie im Merkblatt «Sozialplan» des Kaufmännischen Verbands Schweiz.

## Voraussetzungen für ein erfolgreiches Konsultationsverfahren

- > Frühzeitige Information über die geplante Massenentlassung
- > Eine genügend lange Konsultationsfrist (Empfehlung Kaufmännischer Verband Schweiz: vier Wochen)
- > Transparente Information an die Arbeitnehmervertretung
- > Die Arbeitnehmenden sollten sich einbringen können
- > Ernsthafte Prüfung der Vorschläge durch das Unternehmen

## Aufgaben Sozialpartner

Sozialpartner wie der Kaufmännische Verband Schweiz unterstützen die Arbeitnehmenden und Arbeitnehmervertretungen bei Bedarf bei der Durchführung des Konsultationsverfahrens. Während die Arbeitnehmervertretung die betrieblichen Bedürfnisse kennt, können Sozialpartner als externe Fachpersonen dafür sorgen, dass der rechtliche Rahmen und allgemein übliche Mindeststandards eingehalten werden, und bei organisatorischen Belangen unterstützen.