

## Obligationenrecht (Der Arbeitsvertrag)

Änderung vom 17. Dezember 1993

---

Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,  
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 24. Februar 1993<sup>1)</sup>,  
beschliesst:

### I

Das Obligationenrecht<sup>2)</sup> wird wie folgt geändert:

#### *Art. 333 Randtitel Abs. 1 und 1<sup>bis</sup>*

F. Übergang  
des Arbeits-  
verhältnisses  
1. Wirkungen

<sup>1</sup> Überträgt der Arbeitgeber den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so geht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten mit dem Tage der Betriebsnachfolge auf den Erwerber über, sofern der Arbeitnehmer den Übergang nicht ablehnt.

<sup>1bis</sup> Ist auf das übertragene Arbeitsverhältnis ein Gesamtarbeitsvertrag anwendbar, so muss der Erwerber diesen während eines Jahres einhalten, sofern er nicht vorher abläuft oder infolge Kündigung endet.

#### *Art. 333a*

2. Konsultation  
der Arbeitneh-  
mervvertretung

<sup>1</sup> Überträgt ein Arbeitgeber den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer rechtzeitig vor dem Vollzug des Übergangs zu informieren über:

- a. den Grund des Übergangs;
- b. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer.

<sup>2</sup> Sind infolge des Übergangs Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitnehmer betreffen, so ist die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, sind die Arbeitnehmer rechtzeitig vor dem Entscheid über diese Massnahmen zu konsultieren.

<sup>1)</sup> BBl 1993 I 805

<sup>2)</sup> SR 220

*Art. 335d*

11bis, Massen-  
entlassung  
1. 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*

2. Geltungs-  
bereich

<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 Entscheidungen.

*Art. 335f*

3. Konsultation  
der Arbeitneh-  
mervvertretung

<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.

*Art. 335g*

4. Verfahren

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat dem kantonalen Arbeitsamt jede beabsichtigte Massentlassung 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 Arbeitnehmersvertretung (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 Arbeitnehmersvertretung 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. 336 Abs. 2 Bst. c und Abs. 3*

<sup>2</sup> Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

c. im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmersvertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer, konsultiert worden sind (Art. 335f).

<sup>3</sup> Der Schutz eines Arbeitnehmersvertreters 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*

<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.

## II

Das Seeschiffahrtsgesetz vom 23. September 1953<sup>1)</sup> wird wie folgt geändert:

*Art. 68 Abs. 2 zweiter Satz*

<sup>2</sup> ... Keine Anwendung finden jedoch Artikel 333a des Obligationenrechts<sup>2)</sup> über die Konsultation der Arbeitnehmersvertretung bei Übergang des Arbeitsverhältnisses, die Artikel 335d–335g über die Massenentlassung sowie Artikel 336 Absatz 3.

<sup>1)</sup> SR 747.30

<sup>2)</sup> SR 220

Übergang  
des Arbeits-  
verhältnisses

*Art. 76a*

<sup>1</sup> Überträgt der Arbeitgeber den Betrieb auf einen Dritten und verabredet er mit diesem die Übernahme des Arbeitsverhältnisses, so geht dieses mit allen Rechten und Pflichten auf den Erwerber mit dem Tage der Betriebsnachfolge über, sofern der Arbeitnehmer den Übergang nicht ablehnt.

<sup>2</sup> Bei Ablehnung des Übergangs wird das Arbeitsverhältnis auf den Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist aufgelöst; der Erwerber des Betriebes und der Arbeitnehmer sind bis dahin zur Erfüllung des Vertrages verpflichtet.

<sup>3</sup> Der bisherige Arbeitgeber und der Erwerber des Betriebes haften solidarisch für die Forderungen des Arbeitnehmers, die vor dem Übergang fällig geworden sind und die nachher bis zum Zeitpunkt fällig werden, auf den das Arbeitsverhältnis ordentlicherweise beendet werden könnte oder, bei Ablehnung des Übergangs, durch den Arbeitnehmer beendet wird.

<sup>4</sup> Im übrigen ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, die Rechte aus dem Arbeitsverhältnis auf einen Dritten zu übertragen, sofern nichts anderes verabredet ist oder sich aus den Umständen ergibt.

III

<sup>1</sup> Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

<sup>2</sup> Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten.

Ständerat, 17. Dezember 1993

Der Präsident: Jagmetti

Der Sekretär: Lanz

Nationalrat, 17. Dezember 1993

Die Präsidentin: Gret Haller

Der Protokollführer: Anliker

Datum der Veröffentlichung: 28. Dezember 1993 <sup>1)</sup>

Ablauf der Referendumsfrist: 28. März 1994

5533

<sup>1)</sup> BBl 1993 IV 588

## **Obligationenrecht (Der Arbeitsvertrag) Aenderung vom 17. Dezember 1993**

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1993
Année	
Anno	
Band	4
Volume	
Volume	
Heft	51
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	28.12.1993
Date	
Data	
Seite	588-591
Page	
Pagina	
Ref. No	10 052 858

Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv digitalisiert.

Le document a été digitalisé par les Archives Fédérales Suisses.

Il documento è stato digitalizzato dell'Archivio federale svizzero.