



# Kündigung

## Was es für Arbeitgeber zu beachten gilt

### Einzelkündigung



Sie sind gezwungen, **einer Person zu kündigen**?  
Dann müssen Sie einige gesetzliche Vorschriften beachten.

Wer	Was	Bei wem	Wann
<b>Arbeitgeber</b>	<b>1</b> Teilen Sie die Kündigung mit.	<b>Schicken</b> Sie die Kündigung per Einschreiben mit Rückschein an die betroffene Person.	Beachten Sie die Kündigungsfrist (Arbeitsvertrag, Obligationenrecht, GAV).
	<b>2</b> <b>Beachten</b> Sie die gesetzlichen Pflichten (siehe Details unten).	<b>Erklären</b> Sie der betroffenen Person die gesetzlichen Pflichten.	<b>Zu Beginn</b> der Kündigungsfrist.

### Unterstützung und Pflichten der Arbeitgeber bei jeder Art von Kündigung

- > **Beachten Sie die Kündigungsfrist.**  
In den folgenden Fällen gilt eine Sperrfrist für Kündigungen: bei Militär-, Zivil- oder Zivildienst sowie bei Krankheit, Unfall oder Mutterschaft.
- > **Schicken Sie die Kündigung per Einschreiben mit Rückschein.**

- > **Informieren** Sie die gekündigte Person darüber, dass sie verpflichtet ist, mit der Stellensuche zu beginnen, sobald sie von der Kündigung Kenntnis genommen hat. Dazu muss sie 2-3 Bewerbungen pro Woche schreiben und die entsprechenden Dokumente und Nachweise aufbewahren. Sie muss sich vor dem Ende der Kündigungsfrist **beim RAV arbeitslos melden**.
- > **Gewähren** Sie der gekündigten Person die nötige Zeit für Bewerbungsgespräche.
- > **Stellen Sie** frühzeitig **ihr Arbeitszeugnis oder eine Arbeitsbestätigung aus**.

Sie haben Fragen? Dann kontaktieren Sie uns:

Amt für den Arbeitsmarkt (AMA), Abteilung Arbeitsmarkt, Boulevard de Pérolles 25, 1700 Freiburg – 026 305 96 75 – [spe@fr.ch](mailto:spe@fr.ch)



# Kündigung

## Was es für Arbeitgeber zu beachten gilt

### Kündigung von 6 oder mehr Personen



Sie sind gezwungen, **6 oder mehr Personen zu entlassen**? Zusätzlich zu den auf Seite 1 beschriebenen Schritten muss der Arbeitgeber die Entlassung der zuständigen Behörde melden und zwar spätestens am Tag, an dem den Arbeitnehmenden die Kündigung mitgeteilt wird.

Wer	Was	Bei wem	Wann
<b>Arbeitgeber</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Teilen Sie die Entlassung mit.</li> <li>Melden Sie die Entlassung der zuständigen Behörde.</li> </ol>	<p>Schicken Sie die Kündigung per Einschreiben mit Rückschein an die betroffenen Personen.</p> <p>Übermitteln Sie dem AMA, Abteilung Arbeitsmarkt, die Liste der betroffenen Personen (mit Name, Beruf, Adresse, Alter usw.).</p>	<p>Beachten Sie die Kündigungsfrist (Arbeitsvertrag, Obligationenrecht, GAV).</p> <p>Spätestens <b>am Tag, an dem den Arbeitnehmenden die Kündigung mitgeteilt wird.</b></p>

### Unterstützung und Pflichten der Arbeitgeber bei jeder Art von Kündigung

- > **Beachten Sie die Kündigungsfrist.**  
In den folgenden Fällen gilt eine Sperrfrist für Kündigungen: bei Militär-, Zivil- oder Zivildienst sowie bei Krankheit, Unfall oder Mutterschaft.
- > **Schicken Sie die Kündigung per Einschreiben mit Rückschein.**

- > **Informieren** Sie die entlassenen Personen, dass sie verpflichtet sind, mit der Stellensuche zu beginnen, sobald sie von der Kündigung Kenntnis genommen haben. Dazu müssen sie 2-3 Bewerbungen pro Woche schreiben und die entsprechenden Dokumente und Nachweise aufbewahren. Sie müssen sich vor dem Ende der Kündigungsfrist **beim RAV arbeitslos melden.**
- > **Gewähren** Sie den entlassenen Personen die nötige Zeit für Bewerbungsgespräche.
- > **Stellen Sie** frühzeitig **die Arbeitszeugnisse oder Arbeitsbestätigungen aus.**

Sie haben Fragen? Dann kontaktieren Sie uns:

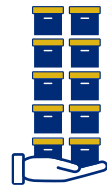
Amt für den Arbeitsmarkt (AMA), Abteilung Arbeitsmarkt, Boulevard de Pérolles 25, 1700 Freiburg – 026 305 96 75 – [spe@fr.ch](mailto:spe@fr.ch)




# Entlassung

## Was es für Arbeitgeber zu beachten gilt

### Massenentlassung



Sie sind gezwungen, **mehrere Personen zu entlassen**? Gemäss Obligationenrecht (Art. 335d OR) liegt eine Massenentlassung vor, wenn mindestens:  
**10** Arbeitnehmende in Betrieben mit **20** bis **100** Angestellten oder  
**10 %** der Arbeitnehmenden in Betrieben mit **100** bis **300** Angestellten oder  
**30** Arbeitnehmende in Betrieben mit über **300** Angestellten betroffen sind.

 <b>Wer</b>	 <b>Was</b>	 <b>Bei wem</b>	 <b>Wann</b>
 <b>Arbeitgeber</b>	<b>1</b> <b>Konsultieren Sie die Arbeitnehmenden</b> und geben Sie ihnen die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder ihre Folgen gemildert werden können.	<b>Informieren Sie die Arbeitnehmenden schriftlich</b> über die Gründe für die Entlassung, die Zahl der betroffenen Arbeitnehmenden, die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmenden und den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen. <b>+ Kopie der Mitteilung an das AMA, Abteilung Arbeitsmarkt</b>	Die Arbeitnehmenden haben mindestens <b>10 Tage</b> Zeit, um Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können.
	<b>2</b> <b>Melden</b> Sie die Massenentlassung (wenn sie trotz der Konsultation der Arbeitnehmenden nicht vermieden werden kann).	<b>Übermitteln</b> Sie dem AMA, Abteilung Arbeitsmarkt, die «Liste der entlassenen Personen».	Spätestens am Tag, an dem den Arbeitnehmenden die <b>Kündigung mitgeteilt</b> wird.

**Sie haben Fragen? Dann kontaktieren Sie uns:**

Amt für den Arbeitsmarkt (AMA), Abteilung Arbeitsmarkt, Boulevard de Pérolles 25, 1700 Freiburg – 026 305 96 75 – [spe@fr.ch](mailto:spe@fr.ch)

Ausführliche Informationen und Formulare unter [arbeit.swiss](http://arbeit.swiss). Dieses Dokument dient lediglich der allgemeinen Information. Nur die Rechtstexte sind verbindlich.



# Entlassung

## Was es für Arbeitgeber zu beachten gilt

### Massenentlassung



Sie sind gezwungen, **mehrere Personen zu entlassen**? Gemäss Obligationenrecht (Art. 335d OR) liegt eine Massenentlassung vor, wenn mindestens:  
**10** Arbeitnehmende in Betrieben mit **20** bis **100** Angestellten oder  
**10 %** der Arbeitnehmenden in Betrieben mit **100** bis **300** Angestellten oder  
**30** Arbeitnehmende in Betrieben mit über **300** Angestellten betroffen sind.



### Wann muss ein Sozialplan aufgestellt werden?

Der Arbeitgeber muss einen Sozialplan aufstellen, wenn er:

- > **mindestens 250 Arbeitnehmende** beschäftigt und
- > **beabsichtigt, innert 30 Tagen mindestens 30 Arbeitnehmenden zu kündigen.**

Die Bestimmungen über den Sozialplan gelten nicht bei Massenentlassungen, die während eines Konkurs- oder Nachlassverfahrens erfolgen, das mit einem Nachlassvertrag abgeschlossen wird. Es sind Unterstützungsmassnahmen verfügbar. Kontaktieren Sie dazu das AMA.



### Unterstützung und Pflichten der Arbeitgeber bei jeder Art von Entlassung

- > **Beachten Sie die Kündigungsfrist.** In den folgenden Fällen gilt eine Sperrfrist für Kündigungen: bei Militär-, Zivil- oder Zivildienst sowie bei Krankheit, Unfall oder Mutterschaft.
- > **Schicken Sie die Kündigung per Einschreiben mit Rückschein**

- > **Informieren Sie** die entlassenen Personen darüber, dass sie verpflichtet sind, mit der Stellensuche zu beginnen, sobald sie von der Kündigung Kenntnis genommen haben. Dazu müssen sie 2-3 Bewerbungen pro Woche schreiben und die entsprechenden Dokumente und Nachweise aufbewahren. **Sie müssen sich vor dem Ende der Kündigungsfrist beim RAV arbeitslos melden.**

- > **Gewähren Sie** den entlassenen Personen die nötige Zeit für Bewerbungsgespräche
- > **Stellen Sie** frühzeitig **die Arbeitszeugnisse oder Arbeitsbestätigungen aus.**

**Sie haben Fragen? Dann kontaktieren Sie uns:**

Amt für den Arbeitsmarkt (AMA), Abteilung Arbeitsmarkt, Boulevard de Pérolles 25, 1700 Freiburg – 026 305 96 75 – [spe@fr.ch](mailto:spe@fr.ch)