



Schwarzbuch missbräuchliche Kündigungen

Wer sich für andere wehrt, braucht Schutz

Impressum

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB) |

Redaktion: Jean Christophe Schwaab, Michael Stötzel, Vania Alleva, Vasco Pedrina, Matthias Hartwich, Florence Proton, Nico Lutz, Luca Cirigliano, Thomas Zimmermann |

Layout/Bildbearbeitung: Medienbüro Selezione |

Fotos: Margareta Sommer (6, Rückseite) | Fotolia.com: Roman Makhmutov (8), Dan Race (10), Dreef (12), Canakris (18) | Unia |

Druck: UD Print AG, Luzern | Auflage: 1500 Ex. |

Zu beziehen bei: Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB), Postfach, 3000 Bern 23 |
Bern, September 2012 |

Inhalt

| | |
|--|-----------|
| Vorwort | 4 |
| Ohne Kündigungsschutz keine echte Sozialpartnerschaft | 4 |
| Teil I: Die heutige Situation: ein Skandal | 7 |
| Erschreckende Häufung von ungerechten Kündigungen | 7 |
| Personalmanagement in Zeiten der Eurokrise | 8 |
| Fatale Signalwirkung | 9 |
| Angst schüren, um Arbeitnehmer zum Schweigen zu bringen | 10 |
| Kündigungsgründe? Kein Problem | 11 |
| Strafen aus der Portokasse | 12 |
| Unsauberes Spiel der Arbeitgeber | 13 |
| Die Schweiz auf der Anklagebank | 14 |
| Bundesrat stellt sich dumm | 15 |
| Enttäuschender Vorschlag zur Verbesserung des Kündigungsschutzes | 16 |
| Teil II: Unhaltbare Argumente der Arbeitgeber | 17 |
| 1. «Unnötig!» | 17 |
| 2. «Der Standortvorteil» | 17 |
| 3. «Regulierter Arbeitsmarkt fördert die Arbeitslosigkeit» | 18 |
| 4. «Zerstörtes Vertrauensverhältnis» | 19 |
| Teil III: Das wollen wir... | 21 |
| Farbe bekennen! | 21 |
| Beispiele von guten Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen | 23 |
| Gewerkschafts-Kongresse weisen den Weg | 26 |
| Die Gewerkschaftsforderungen | 27 |
| Das machen wir weiter | 27 |
| Anhang: Das geltende Recht | 29 |
| In Kürze: Das geltende Recht in der Schweiz | 29 |
| Schutz von Personalvertretenden im Ausland | 29 |

Vorwort

Ohne Kündigungsschutz keine echte Sozialpartnerschaft

Es steht allen Menschen in der Schweiz frei, sich einer Gewerkschaft, einem Arbeitnehmer- oder Berufsverband anzuschliessen. Diese sogenannte Koalitionsfreiheit stellt ein fundamentales Grundrecht dar, welches 1999 explizit in Artikel 28 der Bundesverfassung verankert wurde. Nur weil Hunderttausende in der Schweiz von diesem Recht Gebrauch machen und Mitglied einer Arbeitnehmerorganisation sind, können Arbeitsbedingungen kollektiv ausgehandelt und verbessert werden – allein deshalb gibt es Gesamtarbeitsverträge.

Wer jedoch zulässt, dass diejenigen Arbeitnehmenden, die ihre Kollegen in Verhandlungen oder Konflikten vertreten, Repressalien erfahren oder ihnen gar gekündigt wird, der stellt in letzter Konsequenz unser partizipatives Sozialmodell in Frage: Wenn Gesamtarbeitsverträge nicht mehr auf gleicher Augenhöhe verhandelt werden können, dann bedeutet dies das Ende der Vertragspartnerschaft. Ebenso wird die Koalitionsfreiheit ausgehöhlt, wenn Gewerkschaftsmitglieder in ihren Betrieben negative Konsequenzen befürchten müssen. Darum ist in praktisch allen europäischen Ländern geregelt: Personalvertretungen und gewerkschaftliche Vertrauensleute stehen unter einem spezifischen, ausgebauten Kündigungsschutz. Die Schweiz trägt in diesem Bereich jedoch die rote Laterne. Es besteht keine wirksame Handhabe gegen undemokratische und gewerkschaftsfeindliche Kündigungen. Besonders fehlt eine Widereinstellungspflicht bei missbräuchlicher Kündigung aus antigerwerkschaftlichen Gründen. Hier liegt also dringender Änderungsbedarf vor.

1200 Vertrauensleute schreiben an den Bundesrat

Die Schweiz gibt sich fortschrittlich, wenn es um den Respekt demokratischer Rechte geht. So hat sie auch die Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) zum Schutz der Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter vor missbräuchlichen Kündigungen ratifiziert, die zum international anerkannten menschenrechtlichen Mindeststandard gehören und die Koalitionsfreiheit konkretisieren. Doch bis heute wurde das Abkommen im nationalen Recht nicht wirksam umgesetzt und ist praktisch toter Buchstabe geblieben. Immer noch können sich Arbeitgeber mit der Bezahlung weniger Monatslöhne unbequemer, verbandlich aktiver Arbeitnehmer entledigen, obwohl es sich dabei um missbräuchliche, also illegale Kündigungen handelt. Deshalb wurde die Schweiz in der Vergangenheit von der IAO bereits verurteilt.

Ein wirksameres Kündigungsrecht sei bei der geringen Zahl zweifelhafter Entlassungen unnötig, sagen Bundesrat und Arbeitgeber. Es reiche, wenn die Sozialpartner auf individueller Ebene Lösungen suchten. Tatsache ist jedoch: Die Anzahl antigewerkschaftlicher Kündigungen ist seit dem Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise sprunghaft angestiegen. Arbeitgeber sind immer weniger bereit, arbeitsrechtlich begründete Kritik, so konstruktiv sie auch sein mag, zu tolerieren – was zu erheblicher Verunsicherung in den Reihen der Arbeitnehmenden geführt hat. «Für uns, die wir uns täglich für unsere Kolleginnen und Kollegen engagieren, wird die Situation immer unerträglicher. Daher sagen wir: Es reicht!» Das haben über 1200 Mitglieder von Personalvertretungen und gewerkschaftliche Vertrauensleute in einem offenen Brief an den Bundesrat geschrieben. Ihre Forderung: Die Schweiz muss ihrer internationalen Verpflichtung gegenüber der IAO nachkommen und endlich effektivere Sanktionen gegen gewerkschaftsfeindliche Kündigungen einführen. Deshalb verlangen Gewerkschaften und Berufsverbände einen besseren Kündigungsschutz für Personalvertretungen und gewerkschaftliche Vertrauensleute in Gesetz und Gesamtarbeitsverträgen.



Paul Rechsteiner
Präsident SGB



Luca Cirigliano
Zentralsekretär SGB





Teil I

Die heutige Situation: ein Skandal

Erschreckende Häufung von ungerechten Kündigungen

Die Verkäuferin Marisa Pralong wehrte sich in einer Genfer Zeitung gegen längere Ladenöffnungszeiten. Sie vermied es, ihre Firma, Manor, namentlich zu nennen. Trotzdem wurde sie im Februar 2009 mit dem Vorwurf des Vertrauensbruchs entlassen.

Ernst Gabathuler hatte 40 Jahre beim Textilmaschinenhersteller Benninger in Uzwil TG gearbeitet. Als 2008 der deutsche Konkurrent Meyer das Unternehmen aufkaufte und sogleich begann, Personal abzubauen, setzte sich Gabathuler, der lange in der Personalkommission war, für seine Kolleginnen und Kollegen ein, bis er selbst entlassen wurde.

Daniel Suter hatte als Präsident der Personalkommission beim Zürcher «Tages-Anzeiger» zum Beispiel für einen Teuerungsausgleich gestritten und gegen Versuche des Unternehmens, die Pensionskasse allein auf Kosten der Versicherten zu sanieren. Als Gewerkschafter und Personalvertreter hatte er sich so einen Namen gemacht. Deshalb war es schon aufsehenerregend, als der Kon-

zern 2009 60 Beschäftigte entliess und es «aus wirtschaftlichen Gründen» auch Suter und ein weiteres Mitglied der Personalkommission traf: Ein paar Tage bevor sie über einen Sozialplan verhandeln sollten.

Claire Blanc (Name geändert) wollte als Präsidentin der Betriebskommission eines Chemiewerks genau wissen, ob ihre Firma einen vorübergehenden Auftragsrückgang mit Zwangsferien und Überstundenabbau auffangen darf. Darauf erhielt sie die Kündigung, weil sie Aussenstehende eingeschaltet habe, und das sei geschäftsschädigend gewesen.

Geschäftsschädigend soll sich auch Hafir Sedolli verhalten haben. Der Unia-Vertrauensmann und Hobby-Botaniker hatte sich im Migros-Verteilzentrum Suhr AG mehrfach erfolglos darüber beklagt, dass Dieselloks ohne Partikelfilter in die Lagerhalle führen und die Luft verpesteten. Als Sedolli schliesslich die Presse informierte und die Suva sich meldete, wurde er entlassen.

Teil I

Personalmanagement in Zeiten der Eurokrise

Marisa Pralong, Ernst Gabathuler, Daniel Suter, Claire Blanc und Hafir Sedoli – fünf, die für viele weitere Kolleginnen und Kollegen stehen, welche in den letzten Jahren entlassen wurden oder anderen Repressionsmassnahmen und Drohungen ausgesetzt waren, weil sie in ihren Betrieben die Interessen der Belegschaft vertraten. Fünf Fälle, die bekannt wurden, die Gewerkschaften und Berufsverbände, Gerichte und die Medien beschäftigten. Seit Beginn der Finanz- und Wirtschaftskrise gehen die Betriebe verstärkt gegen kritische Stimmen und betriebliche Opposition vor. Um Gewinneinbrüche auf ihre Beschäftigten abwälzen zu können. Um

Arbeitszeiten zu verlängern, Löhne und Zulagen zu kürzen, Personal abzubauen.

Die offizielle Schweiz ist darauf stolz: Die Sozialpartnerschaft sei ein wichtiger Standortfaktor für unser Land. Doch heute stellen gewisse Arbeitgeber die Sozialpartnerschaft grundsätzlich in Frage. Indem sie zu Unrecht gegen Personalvertreter vorgehen, die sich für ihre Kolleginnen und Kollegen wehren. Solche Respektlosigkeit ist einem Land unwürdig, das sich für seine beispielhafte Demokratie rühmt. Darum brauchen wir einen besseren Schutz gegen missbräuchliche Kündigungen von Personalvertretungen und aktiven Gewerkschaftsmitgliedern.

Erzwungener Verzicht auf Gewerkschaftstätigkeit

Der Präsident der Personalvertretung der Musiker des Berner Sinfonieorchesters, Mitglied der Gewerkschaft SMV, wurde 2008 entlassen. Die Direktion bestritt, dass seine gewerkschaftliche Aktivität ausschlaggebend war. Trotzdem war sie zu Verhandlungen bereit und scheute offenbar ein Gerichtsverfahren. Ergebnis: der Arbeitnehmer wurde wieder eingestellt, unter der Bedingung allerdings, während zwei Jahren auf jede gewerkschaftliche Tätigkeit zu verzichten. Bei einem Gerichtsverfahren hätte er in jedem Fall seine Stelle verloren und aufgrund seines Alters grosse Schwierigkeiten gehabt, ein neues Auskommen zu finden. Deshalb verzichtete er auf weiteres gewerkschaftliches Engagement.



Fatale Signalwirkung

Selbst Arbeitnehmende, die von ihren Kolleginnen und Kollegen für deren Vertretung im Betrieb mandatiert wurden, waren von Kündigungen betroffen. Dabei ist ja gerade deren Aufgabe, sich für den Respekt von Arbeitsrecht, Gesundheitsschutz, Sicherheit am Arbeitsplatz und Umweltvorschriften einzusetzen. Oder bei Massenentlassungen die Interessen der Arbeitnehmenden zu vertreten.

Dass in Verhandlungen die Meinungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden auseinandergehen, sollte die Regel sein. Gut vorstellbar, dass beide Seiten einander schroff

gegenüberstehen und dass trotz beidseitig gebilligtem Abschluss Groll zurückbleibt. Wenn jedoch die Arbeitnehmenden nach den Verhandlungen Repressionen hinzunehmen haben, die bis zur Entlassung gehen, dann hat das Signalwirkung. Es bedeutet: Wer sich im Sinne einer funktionierenden Sozialpartnerschaft gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen für gerechte Arbeitsbedingungen einsetzt, riskiert Nachteile. Dieses Signal ist fatal für eine echte und ernst zunehmende Sozialpartnerschaft, die Verhandlungen auf gleicher Augenhöhe zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern voraussetzt.

Solidaritätspreis für Frank Mühl

Der 49-jährige Frank Mühl engagierte sich als Unia-Vertrauensmann im Verteilzentrum Neuendorf SO des Modekonzerns H&M für bessere Arbeitsbedingungen. Der Betrieb hat keinen Gesamtarbeitsvertrag.

Er behauptet, bei ihm herrsche auch ohne Vertrag ein arbeitnehmerfreundliches Klima. Um so wichtiger war der Einsatz Mühls. Und um so wütender waren seine Chefs, die ihn Anfang 2011 entliessen, nachdem sie zuvor erfolglos versucht hatten, ihn selbst zur Kündigung zu drängen. Mühl wurde von der Unia Olten mit dem Solidaritätspreis 2011 geehrt. Nach seiner Kündigung hat er eine neue Stelle in einem Logistikbetrieb gefunden.



Frank Mühl (2. von links) erhielt den Solidaritätspreis 2011 der Unia Olten.

Teil I

Angst schüren, um Arbeitnehmer zum Schweigen zu bringen

Wenn Kolleginnen und Kollegen wie Gabathuler oder Blanc, die sich Jahrzehnte im gleichen Betrieb eingesetzt haben, entlassen werden, dann verbreitet das auch Verunsicherung und Angst, sogar oft in einer ganzen Branche oder Region. Das ist vielen Arbeitgebern ganz recht. Sie gehen fälschlicherweise davon aus, dass eine Belegschaft, die sich nicht für ihre Interessen einsetzt und wehrt, eine bessere Belegschaft ist. In Einzelfällen gelang es nach Intervention der Gewerkschaft, dass ausgesprochene Kündigungen zurückgenommen wurden. Doch zu oft gelingt es in den Betrieben, ein Klima der Angst zu schüren. Darum ist auch die Zahl

der erwiesenermassen antigewerkschaftlichen Kündigungen nicht sonderlich aussagekräftig. Und kann schon gar nicht als Argument dafür herhalten, dass alles gut ist und das Kündigungsrecht nicht geändert werden muss. Heute schon herrscht in manchen Betrieben ein negatives Klima. In zu vielen Betrieben scheuen sich die Beschäftigten, als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter oder als Arbeitnehmervertreter aufzutreten und ihr Recht wahrzunehmen. Und diese Tatsache stellt die Vertragspartnerschaft und das Grundrecht auf gewerkschaftliche Aktivitäten fundamental in Frage.

Aktive Gewerkschafterin mundtot gemacht

Claire Blanc (Name geändert) war Betriebskommissionspräsidentin eines mittelständischen Chemieunternehmens. Sie hatte sich im Frühjahr 2009 lediglich darüber informiert, ob Massnahmen ihres Betriebes zum Auffangen von Auftragsrückgängen rechtmässig waren. Zweifel wurden beseitigt und der Konflikt beigelegt. Trotzdem traf sie die Kündigung, angeblich, weil sie sich geschäftsschädigend verhalten hatte. Nach Intervention der Gewerkschaft wurde die Kündigung wieder aufgehoben, unter der Bedingung allerdings, dass sie die Betriebskommission verlässt. Aufgrund ihres Alters akzeptierte auch Blanc, dass man sie mundtot machte.



Kündigungsgründe? Kein Problem

Arbeitgeber, die gewerkschaftlich aktive Beschäftigte los werden wollen, haben nach geltendem Schweizer Recht keine allzu grossen Probleme. Zwar ist im Arbeitsrecht eine Entlassung wegen Zugehörigkeit zu einem Arbeitnehmerverband oder wegen Aktivitäten zugunsten der Belegschaft missbräuchlich – in der Praxis ist dieses Motiv aber kaum nachweisbar. Mitglieder von Personalvertretungen geniessen einen erweiterten Schutz: Will ein Arbeitgeber ihnen während ihrer Mandatsdauer kündigen, muss er den Nachweis eines «begründeten Anlasses» erbringen. Das Problem ist: Das Gericht akzeptiert heute wirtschaftliche Gründe als „begründeten Anlass“, womit der erweiterte Schutz quasi hinfällig ist. Nach einem Urteil des Bundesgerichts von 2007 ist dazu nicht einmal erforderlich, den wirtschaftlichen Nutzen einer geltend gemachten Massnahme, die die Kündigung erforderte, klar nachzu-

weisen. Als Begründung reicht zum Beispiel schon die Prognose eines möglicherweise schlechteren Geschäftsgangs. So erklärte das Bundesgericht auch die Kündigung Daniel Suters, der aus «wirtschaftlichen Gründen» unmittelbar vor Eröffnung wichtiger Verhandlungen über einen Sozialplan entfernt wurde, für Rechtens. Das zeigt, wie leicht es diese Bestimmung den Arbeitgebern in Wirklichkeit macht, unbeliebte Angestellte los zu werden.

Dieser Schutz reicht zudem nicht über die Mandatsdauer hinaus und danach ist eine Abrechnung durchaus möglich. So wurde Ernst Gabathuler gleich nach Ablauf seines Mandates als Vizepräsident der Personalkommission gekündigt. In Deutschland wäre es nicht möglich gewesen, ihn zu dem Zeitpunkt vor die Tür zu setzen, räumte ein Sprecher seines Arbeitgebers, des Konzerns Meyer, ein.

Teil I

Strafen aus der Portokasse

Es ist als Personalvertreterin, Personalvertreter, Gewerkschafterin oder Gewerkschafter in der Praxis schwierig darzulegen, dass eine Kündigung missbräuchlich war. Selbst wenn das gelingt, haben die dann fälligen Strafen überhaupt keine abschreckende Wirkung. Missbräuchlich kündigende Arbeitgeber müssen die Betroffenen nicht weiter beschäftigen und können höchstens zu einer Entschädigung von sechs Monatslöhnen verurteilt werden, wobei die Gerichte in der Praxis selten über drei Monate hinausgehen. So kann sich ein Unternehmen, das von Sozialpartnerschaft und Koalitionsfreiheit nichts wissen will, für ein paar Tausend Franken seiner gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten entledigen. Tamedia wurde in

erster Instanz dazu verurteilt, einem Betroffenen einer antigewerkschaftlichen Kündigung ein paar Tausend Franken zu bezahlen. Der Verlag zog das Urteil vor die nächst höhere Instanz, obgleich er die «Strafe» aus der Portokasse hätte zahlen können. Den Betroffenen einer antigewerkschaftlichen Kündigung helfen solche Summen dagegen nicht viel weiter. Und wenn ihnen auch noch das Etikett «aufsässig» anhaftet, werden sie Probleme haben, eine neue Anstellung zu finden.

Ein grosser Teil der juristischen Lehre beurteilt deshalb auch die aktuellen Sanktionen als zu wenig abschreckend und diesen Mangel wiederum als Behinderung der Ausübung der Grundrechte, insbesondere der Gewerkschaftsfreiheit, am Arbeitsplatz.

Wenn die Belegschaft zusammensteht

Anfang 2009 erhielt Daniel Dietrich (Name geändert), aktiver Vertrauensmann der Unia bei einem Zürcher MEM-Betrieb, die Kündigung. Die Betriebskommission wehrte sich mit Erfolg: Die Firma nahm die Kündigung zurück, Dietrich musste lediglich den Arbeitsplatz wechseln.

Sein Engagement in der Betriebskommission gegen die Standortverlagerung des Industriebetriebs sollte auch Jakob Jaun (Name geändert) zum Verhängnis werden. Nach seiner Freistellung organisierten Kollegen und die Gewerkschaft sofort eine öffentliche Kampagne. Der Druck auf das hoch profitabel wirtschaftende Unternehmen wurde so gross, dass es die Kündigung zurückzog. Jaun ist weiterhin Sprecher der Betriebskommission.



Unsauberes Spiel der Arbeitgeber

Wenn die Gewerkschaften gesetzliche Anpassungen für einen besseren Schutz vor missbräuchlichen Kündigungen fordern, dann verweisen die bürgerlichen Politiker und die Arbeitgeber auf die Vorzüge der sozialpartnerschaftlichen Regelung in den Gesamtarbeitsverträgen. Wenn die Gewerkschaften in den GAV eine bessere Regelung verlangen, dann behaupten die Arbeitgeber, dies müsse im Gesetz geregelt werden.

Schliesslich wissen auch die Arbeitgeber, die die Vorzüge einer GAV-Regelung beschwören, genau, dass vor allem aufgrund des Widerstands ihrer Seite bisher gerade mal die Hälfte der Beschäftigten in der Schweiz einem GAV unterstellt ist. Und dass nur ein Bruchteil dieser Verträge Schutzbestimmungen für gewählte Vertreter der Arbeitnehmenden enthält. Ganz zu schwei-

gen davon, dass bisher fast kein Vertrag die Möglichkeit einer Wiedereinstellung missbräuchlich Gekündigter eröffnet.

Kurz: Dieses unsaubere Spiel müssen wir nun beenden.

Sozialpartnerschaft, die ihren Namen verdient, setzt voraus, dass die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmenden sich für deren Interessen einsetzen können, ohne selbst repressive Massnahmen befürchten zu müssen. Mit anderen Worten: wer A sagt, also echte Sozialpartnerschaft in den Betrieben will, muss auch B sagen: Ja zu einem verbesserten Kündigungsschutz für Personalvertretungen und gewerkschaftliche Vertrauensleute. Dafür braucht es einerseits bessere gesetzliche Grundlagen und andererseits bessere Regelungen in GAVs.

Teil I

Die Schweiz auf der Anklagebank

Die Schweiz hat sich zu griffigem gesetzlichem Schutz auch international verpflichtet mit ihrer Unterschrift unter die entsprechenden Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Deren Hauptziel ist die weltweite Einhaltung der «Core Labour Standards», der grundlegenden Rechte aller Arbeitenden. Dazu gehört die Koalitionsfreiheit, also das Recht aller Arbeiterinnen und Arbeiter, unabhängige Gewerkschaften zu bilden und sich gewerkschaftlich zu betätigen. Dies zu wahren, ist weltweit genauso zwingend wie das Verbot von Kinder- oder Sklavenarbeit.

Der Schutz vor missbräuchlicher Kündigung gewerkschaftlich aktiver Arbeiterinnen und Arbeiter ist die Grundlage der Koalitionsfreiheit. Und ohne sie gibt es auch keine wirkliche Sozialpartnerschaft. Denn ernsthaft ist ja nur von einer solchen zu sprechen, wenn zwei voneinander unabhängige Parteien sie eingehen. Diese Unabhängigkeit ist aber logischerweise nicht gegeben, wenn Belegschaftsvertretende jederzeit von ihren Chefs entlassen werden können – was in der Schweiz möglich ist, wie das Beispiel Suter vs. Tamedia zeigt (siehe Seite 20).

Kein Kündigungsschutz durch GAV

Marisa Pralong, Verkäuferin bei Manor in Genf und Präsidentin der Unia-Region, wurde im Februar 2009 entlassen. In einem Zeitungsartikel hatte sie sich gegen eine Ausweitung der Ladenöffnungszeiten ausgesprochen ohne den Namen ihres Arbeitgebers zu nennen. Dennoch nahm Manor ihre Aussage zum Anlass, die aktive Gewerkschafterin zu entlassen. Ganz offensichtlich eine antigewerkschaftliche Kündigung, die nach dem Genfer Gesamtarbeitsvertrag für den Detailhandel verboten ist. Die für die Regelung von kollektiven Arbeitsbeziehungen zuständige Kammer (CRCT) wies das Warenhaus denn auch vorsorglich an, die entlassene Verkäuferin wieder einzustellen, bis ein definitives Urteil vorliegt. Manor zog jedoch das Verfahren vor Bundesgericht weiter. Und hatte Erfolg: Pralong musste nicht wieder eingestellt werden.



Marisa Pralong wurde entlassen – das Bundesgericht entschied gegen sie.

Bundesrat stellt sich dumm

Mit ihrem schwachen Kündigungsschutz bricht die Schweiz also internationales Recht. Der Gewerkschaftsbund reichte deshalb 2003 erstmals bei der IAO in Genf Klage wegen Verletzung des Abkommens 98 über die Vereinigungsfreiheit ein. Der zuständige Ausschuss für Gewerkschaftsfreiheit bat im Jahr darauf die Schweiz, ihre Gesetzgebung an das internationale Arbeitsrecht anzupassen. Reaktion des Bundesrates: Er bestritt grundsätzlich die Zuständigkeit des IAO-Ausschusses. Zugleich beauftragte er aber eine tripartite Kommission von Bund, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, Vorschläge zu entwickeln, um das Schweizer Recht mit dem IAO-Abkommen 98 in Einklang zu bringen. In der Kommission wurden jedoch alle Vorschläge für einen verbesserten Schutz gewerkschaftlicher Aktivistinnen und Aktivistinnen in den Betrieben von Arbeitgeberseite abgelehnt. Und der Bundesrat, der in seiner Mehrheit genau weiss, was' Brot er isst, gab den Arbeitgebern recht. So bestritt er auch rundheraus die Aussagekraft neuer Fälle gewerkschaftsfeindlicher Kündigungen, die der SGB 2006 bei der IAO einreichte. Deren

erneute Aufforderung, die Schutzbestimmungen im Schweizer Obligationenrecht zu verschärfen, beantwortete der Bundesrat mit dem Hinweis, eine entsprechende Revision hätte im Parlament keine Chance.

Besonders perfide: Zugleich empfahl er dem SGB, doch den parlamentarischen Weg zu beschreiten oder das Problem in Gesamtarbeitsverträgen zu lösen. Wohl wissend, dass die Arbeitgeber davon nichts wissen wollten!

Erst eine Welle aufsehenerregender Kündigungen von Gewerkschafterinnen und Personalvertretern sowie eine öffentliche breite Denunzierungskampagne der Gewerkschaften zwangen den Bundesrat Ende 2009, seine Verweigerungshaltung aufzugeben. Die bisherige Regelung im Obligationenrecht solle überprüft und ein Vorschlag für eine Gesetzesrevision vorgelegt werden, erklärte er; dies im Zusammenhang mit der ebenfalls ungelösten Problematik der «Whistleblower», die Missstände am Arbeitsplatz öffentlich machten. Daraufhin entschied sich der SGB, die weitere Behandlung seiner Klage vor der IAO vorläufig einzufrieren.

Teil I

Enttäuschender Vorschlag zur Verbesserung des Kündigungsschutzes

Der 2010 in die Vernehmlassung geschickte Vorschlag des Bundesrates zur Revision der Bestimmungen bei missbräuchlicher Kündigung beinhaltete aus der Sicht der Gewerkschaften nun durchaus Schritte nach vorne. Aber er gab keine Antwort auf ihre Hauptforderung. Im Kern sollte

- die maximal mögliche Entschädigung bei ungerechtfertigter Kündigung von 6 auf 12 Monatslöhne angehoben werden,
- die Kündigung gewählter Personalvertreterinnen und -vertreter nur noch aus personenbedingten, also nicht mehr aus wirtschaftlichen Gründen erfolgen dürfen und
- die gesetzliche Regelung nicht mehr bindend für Gesamtarbeitsverträge sein, sodass die Sozialpartner weitergehende Regelungen vereinbaren können.

Die Hauptforderung, die Annullierung missbräuchlicher Kündigungen und das Recht auf Weiterbeschäftigung, wurde einmal mehr ignoriert. Einmal mehr hat der Bundesrat damit auch die konstante Rechtsprechung der IAO missachtet.

Trotzdem stiess sein Vorschlag auf vehemente Ablehnung bei den bürgerlichen Parteien und den Arbeitgeberverbänden, die überhaupt keine Revision des geltenden Rechts wünschen. Seit bald zwei Jahren steckt der Vorschlag des Bundesrates darum in der Schublade und die Schweiz missachtet nach wie vor internationale Konventionen.

Rechtsbruch vertuschen

Die Luzerner Filiale des Kleiderladens Chicoree liess Anfang 2012 Arbeitnehmende auf Abruf arbeiten. Sie verletzte Gesundheitsschutzbestimmungen und verlangte von den Angestellten, gegenüber den Kontrollbehörden falsche Angaben über ihre Arbeitszeit zu machen. Dies um die Gesetzesübertretungen zu vertuschen. Die Firma kündigte einer Verkäuferin, weil sie verdächtigt wurde, die Gewerkschaft informiert zu haben.



Teil II

Unhaltbare Argumente der Arbeitgeber

1. «Unnötig!»

Das Arbeitgeberlager argumentiert, die angeblich geringe Zahl gewerkschaftsfeindlicher Kündigungen rechtfertige keine Gesetzesrevision. Wie schon aufgezeigt: Nicht nur die Kündigungen, sondern die sich daraus ergebenden fatalen Auswirkungen auf das

gesamte System der Vertragspartnerschaft sowie die Einschränkung des Grundrechtes auf Koalitionsfreiheit, sind das Problem. Zudem dürfte die Dunkelziffer von missbräuchlichen Kündigungen, die nicht als solche sanktioniert werden, hoch sein.

2. «Der Standortvorteil»

Beschäftigte einzustellen und problemlos wieder entlassen zu können, also ein «liberaler Arbeitsmarkt», das soll zusammen mit «tiefen» Steuern entscheidend für den Erfolg der Schweizer Wirtschaft sein. Viel wichtigere Standortfaktoren sind aber die Rechtssicherheit oder die zentrale Lage in Europa, die Qualität der Transportinfrastrukturen und der Berufsbildung, überhaupt die Vielzahl gut qualifizierter Arbeitskräfte. Und nicht zuletzt: Der soziale Frieden. Dieser bedingt allerdings, dass die Gewerkschaften auf engagierte und vom Arbeitgeber unabhängige Personalvertretende und Vertrauensleute zählen können. Eine funktionierende Sozialpartnerschaft ist

nur mit ihnen zu haben. Sie besonders zu schützen, würde den Standort also gerade nicht schwächen, sondern stärken.

Bewusst oder unbewusst verdrehen die Gegner im Arbeitgeberlager und in der Politik hier zudem die Tatsachen: Es geht beim verstärkten Schutz gegen antigewerkschaftliche Kündigungen nicht um eine generelle Lösung für die 4 Millionen Arbeitnehmenden im Lande, sondern um einen echten Kündigungssonderschutz für einige Tausend Kolleginnen und Kollegen. Und das soll den «liberalen Arbeitsmarkt» schwächen? Ernst meinen kann das niemand.

Teil II

3. «Regulierter Arbeitsmarkt fördert die Arbeitslosigkeit»

Genauso wenig ernst zu nehmen ist eine weitere Behauptung, die auch durch ihre ständige Wiederholung nicht stichhaltiger wird: Ob bei Massnahmen gegen Lohn-dumping oder jetzt beim Kündigungsschutz, stets heisst es, mehr Regulierung des Arbeitsmarktes führe zu dauerhaft höherer Arbeitslosigkeit. Dabei ist diese Legende längstens widerlegt. In einer Studie von 1999 hat zum Beispiel die eher liberale, arbeitgeberfreundliche Organisation OECD gezeigt, dass es keinen feststellbaren Zusammenhang zwischen stärkerer Arbeitsmarktregulierung, darunter eben auch dem Kündigungsschutz, und grösserer Arbeitslosigkeit gibt («employment outlook 1999»). Länder wie die USA oder Grossbritannien verzeichnen eine viel höhere Arbeitslosenquote als die Schweiz, obwohl

sie einen liberaleren Arbeitsmarkt und einen noch schwächeren Kündigungsschutz haben. Andererseits registrieren Österreich oder die Niederlande, die ihre Beschäftigten effektiver von Kündigung schützen, eine mit der Schweiz vergleichbare relativ tiefe Arbeitslosigkeit.

Dagegen hat der hiesige schwache Kündigungsschutz häufig die Konsequenz, dass multinationale Unternehmen Restrukturierungen und Personalabbau zuerst oder gar ausschliesslich in ihren Schweizer Betriebsstätten durchführen, weil Kündigungen hier billiger sind. Das aktuelle Beispiel liefert der deutsche Chemiekonzern Merck-Serono. Seine Abbaupläne treffen radikal den Standort Genf.

Billige Rache

Jean-Marc Hazard war Präsident der Personalkommission und Unia-Vertrauensmann bei der Firma IPN Healthcare, die in Châtel-St-Denis Medizinalapparate baut. Auf seine Initiative klagten 29 Beschäftigte ausstehende Löhne beim Arbeitsgericht in Vevey ein. Im Februar 2008 sprach ihnen das Gericht eine Entschädigung von je einem Monatsgehalt zu. Wenige Tage später wurde Jean-Marc Hazard gekündigt. Er wandte sich an die Justiz und erhielt Recht: Die Kündigung sei aus antigewerkschaftlichen Gründen erfolgt und damit missbräuchlich. Die von ihm geforderte Wiedereinstellung lehnte das Arbeitsgericht jedoch ab. IPN Healthcare musste ihm lediglich eine Abgeltung zahlen.



4. «Zerstörtes Vertrauensverhältnis»

Schliesslich das letzte gegen eine Revision des Kündigungsrechts vorgebrachte Argument: Die Wiedereinstellung von Opfern antigewerkschaftlicher Kündigungen sei den Firmen nicht zuzumuten und von den Betroffenen zumeist auch gar nicht gewünscht, weil im Verlauf der Auseinandersetzung das Vertrauensverhältnis völlig zerstört wurde. Dabei geht es mit der Verpflichtung zur Wiedereinstellung gerade darum, es gar nicht so weit kommen zu lassen. Jede gesetzliche Regelung und die Androhung einer spürbaren Strafe zielt schliesslich darauf, vorsorglich zu wirken, also dafür zu sorgen, dass etwas nicht geschieht. Die bisherigen Sanktionen bei ungerechtfertigter Kündigung haben offensichtlich kaum abschreckende Wirkung: Der Arbeitgeber kann sich von Beschäftigten, die ihn stören, einfach loskaufen. Mit Beträgen, die er ohne weiteres verkraften kann (in der Praxis 1 bis 3 Monatslöhne). Hingegen

wäre die Pflicht zur Wiedereinstellung ein unmissverständliches Signal gegenüber den Arbeitgebern.

Dabei ist in grossen Betrieben der entstandene Ärger zwischen beiden Parteien auch nicht so problematisch. Die Betroffenen können ohne weiteres in anderen Abteilungen oder unter anderen Kollegen neu anfangen (so geschehen kürzlich mit Erfolg bei einem grossen Detailhändler). In der Tat wollen manche Opfer antigewerkschaftlicher Kündigungen aber gar nicht zurück in den Betrieb, mit dem sie im Streit lagen und der sich ihnen gegenüber derart respektlos verhalten hat. In diesem Fall steht es immer den Parteien frei, an Stelle einer Wiedereinstellung über eine angemessene finanzielle Entschädigung zu verhandeln. Das sieht zum Beispiel das Gleichstellungsgesetz vor, welches die einzige Wiedereinstellungsmöglichkeit im Schweizer Privatarbeitsrecht bietet.

Teil II

Preiswerter Personalabbau bei Tamedia...

Es kostete den Zürcher Verlag Tamedia («Tagesanzeiger») kaum mehr als einen Griff in die Portokasse, um nach seiner Expansion nach Bern (Mediengruppe Espace) und in die Romandie (Edipresse) mehrere Mitglieder der Betriebskommissionen loszuwerden, bevor sie teurere Sozialpläne aushandeln konnten. In Lausanne traf es Vanda Dieumegard, Mitglied der Betriebskommission, Edipresse, Waadt. In Zürich mussten Daniel Suter, Präsident der Personalkommission des «Tagesanzeigers», sowie einer seiner Kollegen gehen. In Bern folgte der Präsident der Personalkommission beim «Bund».

PK-Präsident Daniel Suter wurde von seinem Arbeitgeber Tamedia Ende Mai 2009 aus «wirtschaftlichen Gründen» entlassen. Diese Kündigung erklärte das Zürcher Arbeitsgericht am 13. Juli 2010 für missbräuchlich. Eine wirkungsvolle Arbeitnehmervertretung funktioniert nur, «wenn deren Mitglieder ohne Angst um ihren Arbeitsplatz auf Augenhöhe mit der Unternehmensleitung verhandeln können». Davon könne aber keine Rede sein, wenn einem der gewählten Vertreter – wie im Fall Suters – mitten im Verhandlungsverfahren über einen Sozialplan selbst gekündigt werde. Das Gericht verurteilte deshalb Tamedia zur Zahlung von dreieinhalb Monatslöhnen an den Kläger. Daraufhin reichte das Unternehmen Rekurs beim Obergericht ein, das sich auf dessen Seite schlug. Zwar könne die «abstrakte Gefahr» einer Schwächung der Verhandlungsposition der Arbeitnehmerschaft nicht ausgeschlossen werden. Andererseits «liesse sich auch argumentieren, der Arbeitnehmervertreter verhandle besser, wenn er selbst vom Sozialplan betroffen ist.» Und grundsätzlich müsste ein Unternehmen jede und jeden Beschäftigten «aus wirtschaftlichen Gründen» jederzeit, also auch im Verlauf von Sozialplanverhandlungen, entlassen können. Schon 2007 hatte das Bundesgericht in einem anderen Fall die Rechtmässigkeit einer Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen bekräftigt und erklärt, dass es allein Sache des Arbeitgebers selbst sei, zu bestimmen, was wirtschaftliche Gründe sind. Im Fall Suters ging das Bundesgericht noch weiter. Die Kündigung sei nicht missbräuchlich erfolgt, urteilte es am 19. März 2012. Denn die Missbrauchsbestimmung dürfe bei Massenkündigungen nicht zur «Privilegierung» von Arbeitnehmervertretern gegenüber anderen Beschäftigten führen.



Daniel Suter, Präsident der Personalkommission bei Tamedia, wurde mitten in den Verhandlungen über einen Sozialplan gekündigt. Eine echte Arbeitnehmervertretung wurde so verunmöglicht.

Teil III

Das wollen wir...

Farbe bekennen!

Der Druck der Basis wächst und wächst. Der unhaltbare Zustand ist Gegenstand von Fragen und Aufforderungen an die Adresse der Verbandsleitungen an immer mehr Personal- und Gewerkschaftsversammlungen in allen Sprachregionen. Unsere Kolleginnen und Kollegen beklagen sich über Repression im eigenen Betrieb und das Klima der Angst. Sie heben hervor, wie abschreckend das gerade auch auf Jüngere wirkt, die sich deshalb nicht aktiv beteiligen wollen. Und immer wieder unterstreichen sie, wie wichtig es für die Aufgaben der Arbeitnehmervertretung ist, dass der nötige Schutz garantiert wird. Auf grosses Unverständnis stösst, dass es den Gewerkschaften nach so vielen Jahren immer noch nicht gelungen ist, gesetzliche und vertragliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die für die Würde jedes einzelnen und für eine echte Sozialpartnerschaft unabdingbar sind. In häufig sehr emotionalen Voten zeigt sich, wie schwer sie von der Respektlosigkeit ihrer Chefs verletzt sind.

Lange Zeit haben die Gewerkschaften darauf verzichtet, Missbrauchsfälle an die Öffentlichkeit zu bringen. Aus Sorge, noch mehr Angst in den eigenen Reihen zu verbreiten, noch mehr Leute zu lähmen und davon abzuhalten, sich gewerkschaftlich zu engagieren. Oft haben wir gegenüber unseren Kolleginnen und Kollegen argumentiert, dass zweierlei vor antigewerkschaftlichen Kün-

digungen und sonstigem Ärger im Betrieb wirklich hilft: Sie müssen beruflich unangreifbar sein und zu den Besten gehören. Und sie müssen für einen festen Zusammenhalt in der Belegschaft, für Solidarität sorgen. Beides bleibt richtig, aber es reicht nicht.

In Anbetracht der knallharten Haltung der Arbeitgeber, der tauben Ohren der Politik in dieser Frage und des zunehmenden Druckes in den eigenen Reihen haben wir uns vor vier Jahren zu einem Strategiewechsel entschlossen, unter Inkaufnahme der möglichen Risiken. Selbstverständlich nur mit Einverständnis der Betroffenen bemühen wir uns seitdem darum, jeden Fall antigewerkschaftlicher Repression öffentlich zu denunzieren und damit eine breite Sensibilisierungskampagne auszulösen.

Wir wollen Druck ausüben, auf die Politik für eine Gesetzesrevision und auf die Arbeitgeber für Verbesserungen bei der Erneuerung der GAV. Das blieb nicht ohne Wirkung, doch das gewünschte Ziel haben wir noch nicht erreicht. Den Bundesrat konnten wir zwar dazu bewegen, eine Gesetzesrevision in die Wege zu leiten, aber inzwischen stockt sie im politischen Prozess.

Mittlerweile werden Kündigungsschutz und sonstige Gewerkschaftsrechte auch verstärkt in den GAV-Verhandlungen aufgegriffen. Mit ersten Erfolgen: So gelang es der Unia in mehreren GAVs, zum Beispiel im

März letzten Jahres bei der Erneuerung des Einheitsvertrages der CILAG (SH), eine Vereinbarung über den Kündigungsschutz für Mitglieder der Personalvertretung abzuschliessen. Sie müssen künftig einer paritätischen Kommission vorgelegt werden, die mit Mehrheit über die Kündigung entscheidet.

Auch bei der Erneuerung des Landesmantelvertrags des Bauhauptgewerbes konnte Unia Ende 2012 den Kündigungsschutz für «gewählte Funktionsträger innerhalb der Gewerkschaft» verankern.

«Rufschädigung»

Hafir Sedolli, Lagerarbeiter im Bereich Wareneingang des Migros-Verteilzentrums Suhr AG und Vertrauensmann der Unia, hatte sich schon früher einmal bei seinen Chefs unbeliebt gemacht. Er war 2004 einer der Beteiligten an einer Kampagne zur Festanstellung von 150 Temporären. Damals wollte ihn der Betrieb auf seine Seite ziehen: Er sollte eine ordentliche Stelle bekommen, unter der Bedingung, seine gewerkschaftliche Aktivität im Betrieb einzustellen. Das lehnte er ab, ja, er engagierte sich eher noch mehr. Sein Thema wurde die Gesundheitsgefährdung durch die Dieselloks, die ohne Partikelfilter im Wareneingang manövierten. Mehrfach wandte er sich an seine Vorgesetzten, die jedoch nicht reagierten. Nach mehreren Jahren schaltete er schliesslich die Presse ein. Es erschien ein Bericht über die dicke Luft bei der Migros mit seinem Namen und seinem Foto. Endlich reagierte der Orange Riese, die Loks fuhren fortan nicht mehr in die Halle hinein. Die hinzugezogene Suva verlangte zudem, dass sie mit Partikelfiltern ausgerüstet werden. Sedolli hatte sich also durchgesetzt. Wahrscheinlich gerade darum wurde er Mitte September 2009 entlassen. Man dulde nicht, dass sich Beschäftigte in der Öffentlichkeit über ihren Arbeitgeber beklagen, Sedolli habe der Migros geschadet.



Beispiele von guten Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen

Gesamtarbeitsvertrag für die Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie

- Beabsichtigt eine Firma die Entlassung eines Mitglieds einer Arbeitnehmervertretung oder eines Stiftungsrates einer betrieblichen Personalvorsorgeeinrichtung, so hat ihm die Geschäftsleitung vor der Kündigung eine begründete schriftliche Mitteilung zu machen.
- Das betroffene Mitglied kann innert 5 Arbeitstagen eine Aussprache zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung über die Entlassungsabsicht verlangen. Diese hat innert 3 Arbeitstagen stattzufinden. Auf Wunsch einer Seite können anschliessend auch der Arbeitgeberverband (ASM) und der vom betroffenen Mitglied bezeichnete Arbeitnehmerverband zur Abklärung und Vermittlung beigezogen werden. Das Verfahren soll die Dauer eines Monats nicht überschreiten.
- Bei Restrukturierungen geniessen die Arbeitnehmervertreter einen zusätzlichen Schutz; indem ihnen frühestens nach 4 Monaten gekündigt werden darf, wenn die Ankündigung vom betroffenen Mitglied nicht widerspruchslos hingenommen wurde. Zudem muss die Geschäftsleitung - bei Entlassung eines Mitglieds der Arbeitnehmervertreter im Rahmen einer Restrukturierung - die Arbeitnehmervertretung informieren.

Einheitsvertrag Cilag AG, Schaffhausen

- Mitglieder der Personalvertretung dürfen weder in der Ausübung ihrer Funktion behindert noch aufgrund ihrer Funktion benachteiligt werden.
- Die Kündigungsfrist für amtierende Präsidenten der Betriebskommission (BK) und Arbeitnehmervertretung (AV) beträgt 6 Monate.
- Besonderer Kündigungsschutz für Mitglieder der Personalvertretung (PV):
Kündigung nur aus begründetem Anlass (i. S. von Art. 336 Abs. 2 Bst. b OR Verfahren:
 - Firma informiert PV-Mitglied schriftlich über die beabsichtigte Kündigung und den Grund
 - PV-Mitglied kann danach während 5 Tagen eine Überprüfung der Kündigung durch die Paritätische Kommission verlangen

- Paritätische Kommission überprüft gegebenenfalls die Kündigung; kann sie sich nicht einigen, besteht die Möglichkeit, ein Schiedsgericht einzusetzen. Befindet die Kommission die Kündigung als unbegründet, wird diese nicht ausgesprochen.

Gesamtarbeitsvertrag der SRG

Der im Herbst 2012 zwischen dem Schweizer Syndikat Medienschaffender SSM und der SRG ausgehandelte Gesamtarbeitsvertrag (GAV) bringt beim Kündigungsschutz für Personalvertreter substanzielle Verbesserungen. Bisher gab es diesbezüglich überhaupt keine besonderen Schutzbestimmungen. Neu gelten folgende Regeln:

- Der Kündigungsschutz für den Zentralpräsidenten oder die Zentralpräsidentin des SSM wird deutlich verschärft. Möglich sind nur noch Kündigungen, die in seiner/ihrer Person begründet liegen oder eine fristlose Entlassung aus wichtigen Gründen. Die Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen, wie sie Tamedia gegenüber Daniel Suter aussprach, ist für die Person an der SSM-Spitze damit ausgeschlossen.
- Alle Mitglieder des nationalen SSM-Vorstandes sind künftig sechs Monate über ihre normale Kündigungsfrist gegen Entlassung geschützt. Je nach Alter beträgt die Kündigungsfrist damit bis zu zwölf Monate.

Firmen-GAV Johnson Controls GWS GmbH, Basel

Besondere Schutzbestimmungen für Mitglieder der Personalvertretung:

- Schutz vor Behinderung ihrer Aufgabenerfüllung und Benachteiligung aufgrund ihres Mandats
- Kündigungsfrist von 12 Monaten

GAV der Schweizerischen Uhren- und Mikrotechnikindustrie

- Schutz der Mitglieder der Peko vor Benachteiligungen aufgrund der Ausübung ihrer Funktion
- Verbot der Kündigung eines Peko-Mitglieds, des amtierenden Gewerkschaftsvertreters und dessen Stellvertreters aufgrund der damit verbundenen Tätigkeiten. Eine Kündigung dieser Personen wird zwischen dem Arbeitgebersekretär, dem Gewerkschaftssekretär und der Unternehmensleitung besprochen.

Teil III

Rahmen-GAV Öffentlicher Verkehr VD

- Die gewählten und als solche angemeldeten Mitglieder eines Sektionsvorstands dürfen nicht wegen ihrer üblichen Tätigkeit als Gewerkschaftsvertreter entlassen werden.
- Erwägt eine Direktion die Entlassung eines gewählten und als solches angemeldeten Mitglieds eines Sektionskomitees aus ordentlichen Gründen, so hat sie es ihm zuvor schriftlich und unter Angabe der Gründe für diesen Entscheid anzukündigen.
- Die Sozialpartner verpflichten sich binnen einer Frist von 10 Werktagen zu überprüfen, dass die Gründe für die Entlassung nicht seiner Gewerkschaftstätigkeit zuzuschreiben sind.

GAV Petite Enfance GE

Werden Mitarbeitende unter Verletzung ihrer Rechte und Freiheiten entlassen, so bemühen sich die Unterzeichner des vorliegenden Vertrages, diese Massnahme unbeschadet des Rechts der Mitarbeitenden aufzuheben und rechtliche Wiedergutmachung für den erlittenen Schaden zu erlangen.

Die Bestimmungen über den Schutz der gewählten Arbeitnehmervertretung und über die Höhe der Entschädigung dürfen den gesetzlichen Mindeststandard nicht zu Lasten der Arbeitnehmer unterschreiten. Der Gesamtarbeitsvertrag darf aber bessere Regelungen vorsehen – so die Position der Gewerkschaften.

Bei der Anhörung zur anstehenden Gesetzesrevision lehnten die Arbeitgeberverbände jedoch eine Bestimmung ab, die es ausdrücklich ermöglicht hätte, die Kündigungsfrage im GAV zu regeln. Obschon die Autonomie der Sozialpartner bisher als Grundprinzip auch für sie galt.

Politisch bleibt es trotzdem sinnvoll, in den GAV-Verhandlungen die Gewerkschaftsrechte zu thematisieren. Arbeitgeber nutzen jede Gelegenheit, um Gewerkschaften einen Bruch von Sozialpartnerschaft und Arbeitsfrieden vorzuhalten. Die Auseinandersetzung um Kündigungsschutz für Personalvertretende und gewerkschaftliche Vertrauensleute, letztlich also um das Grundrecht der Koalitionsfreiheit in den Betrieben, ist nun umgekehrt die Gelegenheit, echte Sozialpartnerschaft von Arbeitgebern und ihre Verbänden einzufordern. Hier müssen sie Farbe bekennen.

Teil III

Gewerkschafts-Kongresse weisen den Weg

Inzwischen vergeht kein Gewerkschaftskongress, ohne dass Anträge und Resolutionen zum Thema verabschiedet werden. Es war insbesondere der Fall am ordentlichen Kongress Unia 2008, am SGB-Kongress 2010 und am ausserordentlichen Kongress der Unia im gleichen Jahr. Hier wie dort forderten die Delegierten eindringlich nicht nur rasche Verbesserungen in den GAVs sowie weitere parlamentarische Vorstösse, sondern auch die Prüfung einer Volksinitiative für besseren gesetzlichen Schutz gegen missbräuchliche Kündigungen. Zunehmend verärgert über den schleppenden Gang der Dinge wird die Unia-Basis am Kongress Ende 2012 höchstwahrscheinlich die Prüfung der Lancierung einer noch weitergehenden Volksinitiative beschliessen. Für den Bundesrat und das Parlament sowie für die Arbeitgeber bleibt also nicht mehr viel Zeit, um Hand für eine gesetzliche Revision zu bieten, die endlich unseren Hauptanliegen und den eingegangenen Verpflichtungen gegenüber der IAO Rechnung trägt.

Den Druck wird der SGB zusammen mit seinen Mitgliederverbänden auf jeden Fall aufrechterhalten und noch ausbauen mit einer zweiten öffentlichen gewerkschaftlichen Kampagne. Sie wurde Mitte Juni anlässlich der letzten Internationalen Konferenz der IAO in Genf und des Besuches von Wirtschaftsminister Johann Schneider-Ammann bereits mit einer Protestaktion initiiert. Dabei kündigte der SGB an, in Anbetracht des zögerlichen Vorgehens des Bundesrates und der bisherigen Blockade der Arbeitgeber seine suspendierte Klage gegen die Schweiz bei der IAO wieder zu reaktivieren. Diese Klage wurde am 19. September 2012 (wieder) eingereicht, um den Druck zu erhöhen.

Wir werden nicht locker lassen. Aber um ans Ziel zu kommen, brauchen wir noch mehr Kolleginnen und Kollegen, die vor Ort in den Betrieben Zivilcourage zeigen und unsere berechtigten Forderungen aufgreifen. Es geht um die Würde der Arbeitnehmenden! Es geht um Gerechtigkeit und um echte Demokratie!

Die Gewerkschaftsforderungen

- Umfassender Kündigungsschutz von Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter: Kündigungen sind nichtig, es sei denn, es liege eine Genehmigung der Gerichte oder Arbeitsinspektoren vor (zum Beispiel aufgrund einer offensichtlichen Arbeitsunfähigkeit nach einem Unfall), wie dies im benachbarten Ausland der Fall ist.
- Keine Kündigung von gewählten Funktionsträgern und Funktionsträgerinnen aus «wirtschaftlichen Gründen»
- Angemessene finanzielle Entschädigung, wenn die Betroffenen keine Wiedereinstellung wünschen
- In den Gesamtarbeitsverträgen können Regelungen zum besseren Kündigungsschutz vereinbart werden, die über obligationenrechtliche Bestimmungen hinausgehen
- Schutz von Mandatsträgern mindestens sechs Monate nach Ablauf des Mandats; auch die Kandidatinnen und Kandidaten für ein Personalvertretungsmandat müssen geschützt werden.

Das machen wir weiter

- Förderung der Solidarität in den Betrieben
- Wenn immer möglich, öffentliche Denunzierung der Fälle von antigewerkschaftlicher Repression
- Fortsetzung des Drucks auf politischer Ebene für eine befriedigende gesetzliche Lösung
- keine GAV-Erneuerung ohne Thematisierung eines besseren Schutzes für Personalvertretungen und gewerkschaftliche Vertrauensleute

Gekündigt, weil sie Lohndumping meldeten

Slowakische Arbeiter, die auf der Post-Baustelle «Schanzenpost» in Bern im Herbst 2011 Abbrucharbeiten und Asbestsanierungen durchführten, erhielten zwischen fünf und zehn Euro pro Stunde. Sie wohnten direkt auf der Baustelle, im Luftschutzkeller im zweiten Untergeschoss. Die Post hatte die Arbeit an eine deutsche Firma mit Schweizer Niederlassung vergeben. Die Gewerkschaft Unia intervenierte. Ein Mitarbeiter der Firma HOWE Schweiz legte auf Rückfrage seine Lohnabrechnung vor. Damit konnten die Dumpinglöhne für die slowakischen Kollegen exakt belegt werden. Die Firma kündigte dem Mitarbeiter, weil er beim Aufdecken des Lohndumpings behilflich war.

Genauso erging es einem Bauarbeiter der italienischen Firma Condotte-Cossi. Sie war Hauptauftragnehmerin beim Bau eines Sicherheitsstollens beim Tunnel durch den Grossen St. Bernhard. Condotte-Cossi beschäftigte vorwiegend italienische Bauarbeiter, die sie aber nicht direkt, sondern über eine Temporärfirma in Martigny als lokale Temporärarbeitskräfte anstellte. Auf diese Weise konnte sie erheblich bei den Spesen sparen. Das Vorgehen ist klar widerrechtlich. Ein Bauarbeiter wandte sich an die Gewerkschaft Unia, um sich über das Lohndumping zu beschweren. Darauf wurde er entlassen.



Die Arbeiter wohnten auf der Baustelle der Schanzenpost, in diesem Luftschutzkeller im zweiten Untergeschoss.

Das geltende Recht

In Kürze: Das geltende Recht in der Schweiz

- Die Kündigung wegen Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder wegen gewerkschaftlicher Aktivität ist missbräuchlich.
Wird dieser Kündigungsgrund nicht ausdrücklich mit der Kündigung genannt, ist der Nachweis einer gewerkschaftsfeindlichen Kündigung jedoch kaum möglich.
- Die Kündigung gewählter Arbeitnehmervertreter und -vertreterinnen im Betrieb oder in angeschlossenen Einrichtungen ist missbräuchlich, es sei denn, der Arbeitgeber habe aus begründetem Anlass gekündigt. Die Gerichte anerkennen wirtschaftliche Gründe als Anlass, die eine Kündigung begründen. Damit wird der gesetzliche Schutz gerade in wirtschaftlichen Krisenzeiten für Arbeitnehmervertreter und -vertreterinnen ausgehebelt.
- Liegt eine missbräuchliche Kündigung vor, ist innert der Kündigungsfrist Einsprache zu erheben und innert 180 Tagen zu klagen.
Die missbräuchliche Kündigung führt zu einer vom Richter festzulegenden Strafzahlung von in der Regel 1 bis max. 6 Monatslöhnen.
Die Kündigung bleibt aber gültig und der Gekündigte hat keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

Schutz von Personalvertretenden im Ausland

- **Italien:** Ein Gericht kann bei der Kündigung eines Arbeitnehmervertreters dessen sofortige Wiedereinstellung anordnen. Gewerkschaftsfeindliche Handlungen werden strafrechtlich verfolgt.
- **Österreich:** Arbeitnehmervertreter dürfen nur mit gerichtlicher Zustimmung entlassen werden.
- **Frankreich:** Gewerkschaftsaktivisten dürfen nur mit Zustimmung des Arbeitsinspektors entlassen werden. Gewerkschaftsfeindliche Handlungen werden strafrechtlich verfolgt.
- **Deutschland:** Kündigungen erfordern eine gerichtliche Zustimmung.



no

würdig!

UNIA

Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
o Sindicato.

SGB/SS



«Jetzt reicht's! Schluss mit antigewerkschaftlichen Kündigungen!»: Unter diesem Motto überreichte im September 2009 eine Delegation von 60 Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern einem Vertreter der Bundesverwaltung einen offenen Brief an den Bundesrat. 1200 Mitglieder von Personalvertretungen forderten darin, dass die Schweiz endlich einen wirksamen gesetzlichen Schutz vor gewerkschaftsfeindlichen Kündigungen einführt.

Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Monbijoustrasse 61
Postfach 64
CH-3000 Bern 23
T +41 31 377 01 01
info@sgb.ch
www.sgb.ch

