



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

Antigewerkschaftliche Kündigungen in der Schweiz – Es gibt sie!

Fälle von antigewerkschaftlichen Kündigungen im Jahr 2009

Teilweise anonymisierte Fassung¹

„Maul halten, sonst Kündigung“ – das scheint in einer Reihe von Unternehmen in der Schweiz heute leider zu gelten. Damit werden auch die gewerkschaftlichen Aktivitäten in Betrieben behindert. Dies widerspricht elementaren Grundrechten und steht auch im Widerspruch zu internationalen Verpflichtungen, welche die Schweiz eingegangen ist.

Wir haben hier eine kleine Dokumentation zusammengestellt. Diese Dokumentation umfasst Fälle von „antigewerkschaftlichen Kündigungen“ und Repressalien gegen gewerkschaftliche Vertrauensleute und Mitglieder von Personalvertretungen.

Dabei handelt es sich vermutlich nur um die Spitze des Eisbergs. Dies sind die Fälle, die uns ausdrücklich zugetragen wurden. Es sind Fälle von Kündigungen gegenüber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die sich trauen, ihre einfachsten demokratischen Rechte wahrzunehmen. Diese Fälle häufen sich. Und sie häufen sich insbesondere in der Krise. Das kann im konkreten Fall bedeuten:

- Wer sich wehrt, wird entlassen
- Wer seine demokratischen Rechte am Arbeitsplatz wahrnimmt, wird entlassen
- Wer den Mund aufmacht, wird entlassen
- Wer sich für seine bzw. ihre Kolleginnen und Kollegen einsetzt, wird entlassen

Diese Massnahmen haben zudem einen disziplinierenden Charakter innerhalb der gesamten Belegschaft (und darüber hinaus): Wer sich für das Recht einsetzt, wird bestraft! Damit wird ein Klima der Angst unter den Beschäftigten geschürt.

So wird die oft gerühmte Sozialpartnerschaft in der Schweiz ausgehöhlt und untergraben; das wollen und werden wir nicht zulassen. Die hier dokumentierten Fälle zeigen ganz deutlich: Die Behauptung „So etwas gibt es in der Schweiz nicht“, ist unzutreffend. Es ist höchste Zeit, den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor ungerechtfertigten Kündigungen gesetzlich zu verankern, wenn diese Kündigungen erfolgen, weil die einfachsten demokratischen Rechte am Arbeitsplatz wahrgenommen werden. Nicht nur weil die Schweiz die ILO-Konvention 98 unterzeichnet hat und auch nicht nur weil die Gewerkschaften das wollen. Sondern deshalb, weil es eine Frage des Anstands und der guten ernstzunehmenden sozialpartnerschaftlichen Beziehungen ist. Ausserdem ist es eine Frage der Wahrnehmung demokratischer Grundrechte.

¹ Manchmal wurde nicht nur der Name der Person oder der Firma geändert, sondern auch der Branche oder Region

Nicolas N. (anonymisiert)
Personalkommissions-Vertreter, Romandie, Uhrenindustrie

Nicolas N. wird Ende 2008, angeblich aus wirtschaftlichen Gründen, gekündigt. Da Nicolas N., der bekanntes Personalkommissionsmitglied ist, zu diesem Zeitpunkt krank ist, wird die Massnahme verschoben. Es passieren diverse Fehler bei der Anwendung des GAV. Nach Intervention durch die Gewerkschaft spricht die Geschäftsleitung die Kündigung schliesslich auf Mitte 2009 aus.

Die folgenden Verbandsverhandlungen bringen keine Einigung; die Firma beharrt auf der Kündigung und behauptet auch weiterhin, es handle sich um eine Kündigung ausschliesslich aus wirtschaftlichen Gründen. Heute arbeitet N. nicht mehr bei dieser Firma.

Das Unternehmen ist bereits in der Vergangenheit durch solches Verhalten aufgefallen: Schon zweimal sind vor einigen Jahren gewählte Mitglieder der Personalkommission entlassen worden. Daher liegt der Verdacht nahe, dass es in diesem Unternehmen gezielt Kündigungen gegenüber Mitgliedern der Personalkommission gibt.

Marisa Pralong
Gewerkschaftliche Vertrauensfrau, Verkäuferin, Manor, Genf, Präsidentin der Unia-Region Genf

Marisa Pralong wird im Februar 2009 von Manor entlassen. Marisa Pralong ist gewerkschaftliche Vertrauensfrau im Betrieb und Präsidentin der Unia Region Genf. Als Mitglied der tripartiten und paritätischen Kommission verhandelt Marisa Pralong im Oktober 2008 unter anderem über Arbeitszeiten und über die Kostenübernahme durch den Arbeitgeber für Arbeitsbekleidung. Sie verteilt Flugblätter und informiert ihre Arbeitskolleginnen über deren Rechte (z.B. betreffend Abendverkäufe). Zu diesem Zeitpunkt fordert Manor die gesamte Belegschaft auf, den Grossteil der jährlichen Ferien (drei von fünf Wochen) schon bis Ende Mai zu beziehen. Die Beschäftigten haben dafür kein Verständnis. Da aber viele Kolleginnen und Kollegen von Marisa Pralong nicht gewerkschaftlich organisiert sind, macht sie den Vorschlag, zumindest eine Betriebskommission zu gründen. Ende Dezember 2008 erscheint in der Zeitung „Tribune de Genève“ ein Artikel über Arbeitsbedingungen im Einzelhandel, in dem Marisa Pralong namentlich genannt wird. Darin spricht sie über den Druck, der auf die Angestellten ausgeübt wird, um sie dazu zu drängen, während der geplanten Abendverkäufe zu arbeiten. Sie nennt in dem Interview aber nicht den Namen des Arbeitgebers. Dennoch erhält sie unmittelbar nach Erscheinen dieses Interviews die Kündigung mit der Begründung, dass ihre Aussagen im genannten Interview einem Vertrauensbruch gleichkommen und dem Image von Manor schaden.

Von Anfang an ist für die Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretungen klar, dass Marisa Pralong aufgrund ihres gewerkschaftlichen Engagements gekündigt wurde. Das CRCT, das Gericht für die Regelung von kollektiven Arbeitsbeziehungen, weist daraufhin das Warenhaus vorsorglich an, die entlassene Verkäuferin wieder einzustellen, bis ein definitives Urteil vorliegt. Manor ficht diesen Entscheid vor dem Bundesgericht an; dieses stellt die vorsorgliche Massnahme nicht in Frage und beauftragt das CRCT in der Sache Stellung zu nehmen. Seit Ende Oktober 2009 laufen die Anhörungen der beiden Parteien im CRCT in Genf. Marisa Pralong hat ihre Arbeit bis heute nicht wieder aufnehmen dürfen.

Peter Walser
Unia-Mitglied, Verteilzentrum Migros Ostschweiz

Peter Walser wird Ende Juli 2009 entlassen. Er ist als engagiertes Mitglied der Unia bekannt. Im Jahr 2008 verletzt er sich bei der Arbeit an der Hand und hat Schmerzen im Rücken. Als er wieder gesund ist, wird ihm gekündigt – angeblich aus „wirtschaftlichen Gründen“. Unia vermutet, dass sein gewerkschaftliches Engagement dazu geführt hat, dass die Migros Peter Walser kündigte. Lang andauernde Verhandlungen haben schlussendlich zu seiner Wiedereinstellung geführt. Peter Walser konnte am 15.02.2010 seine Arbeit bei der Migros wieder aufnehmen, dies an einem körperlich weniger belastenden Arbeitsplatz.

Daniel D. (anonymisiert)
Gewerkschaftlicher Vertrauensmann, Zürich, MEM-Industrie

Anfang 2009 erhält Daniel D. die Kündigung aus „wirtschaftlichen Gründen“. Er ist aber als aktiver Vertrauensmann der Gewerkschaft Unia bekannt. Die Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wehrt sich mit Erfolg gegen diese Kündigung: Die Firma nimmt die Kündigung zurück und Daniel D. ist weiterhin beim selben Unternehmen beschäftigt. Er arbeitet zwar an einem anderen Arbeitsplatz, aber er wird „in Ruhe gelassen“. Nur der entschlossene Widerstand der Betriebskommission hat ihm seinen Arbeitsplatz gerettet.

Jean-Marc Hazard
Präsident der Personalkommission und Unia-Vertrauensmann bei der Firma IPN Healthcare (Medizinalapparate), Châtel-St-Denis, Sektor Industrie

Anfang März 2009 kündigt die IPN Healthcare SA in Châtel-St-Denis (FR) dem Personalkommissionspräsidenten und Unia-Vertrauensmann, Jean-Marc Hazard.

Jean-Marc Hazard arbeitet seit 1999 bei IPN Healthcare SA. Im Februar 2007 wird er als Mitglied in die Betriebskommission gewählt und gilt bei der Geschäftsleitung als Vertreter der Betriebskommission. Er organisiert 2007 unter anderem ein Treffen mit der Gewerkschaft Unia. Im Anschluss an dieses Treffen reichen 29 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Gesuch beim Arbeitsgericht in Vevey ein, um zwei Monatslöhne als Entschädigung für die geleistete Arbeit während der Übergabe und dem Verkauf des Unternehmens zu fordern. Das Gericht heisst im Februar 2008 das Gesuch gut, die 29 Beschäftigten erhalten eine Entschädigung (in Höhe eines Monatsgehalts). Wenige Tage später wird Jean-Marc Hazard gekündigt. Daraufhin ficht der Unia-Vertrauensmann und Mitglied der Personalkommission die Kündigung vor dem Arbeitsgericht an. Er argumentiert, dass die Kündigung aus antigewerkschaftlichen Gründen erfolgt und damit missbräuchlich ist.

Das Arbeitsgericht anerkennt den missbräuchlichen Charakter der Kündigung wegen gewerkschaftlicher Betätigung zwar, verfügt aber nicht die Weiterbeschäftigung; vielmehr spricht es dem Gekündigten eine Abgeltungszahlung zu, da weder der einschlägige GAV noch das Obligationenrecht eine Wiedereinstellung vorsehen. Das heisst: Auch, wenn eine Kündigung offenbar rechtswidrig und missbräuchlich ist, dann ist es für den Arbeitgeber nur eine Frage des Geldes, sich von gewählten Arbeitnehmervertreterinnen und –Vertretern zu trennen. Bis heute hat Jean-Marc Hazard keine neue Arbeitsstelle gefunden.

Michael M. (anonymisiert)
Mitglied der Betriebskommission, Romandie, Chemieindustrie

Michael M. wird Anfang 2009 gekündigt. Der engagierte und anerkannte Unia-Vertrauensmann ist seit vielen Jahren Vize-Präsident der Betriebskommission und Präsident des Sektions- und Regionalvorstandes einer Branchen-Gruppe einer Unia Sektion in der Romandie.

Die Firma plant 2009 Kurzarbeit, wegen Auftragseinbussen. M. erkundigt sich bei Unia nach der rechtlichen Situation und bittet um Informationen zu Kurzarbeit und um rechtliche Beratung. Die Unia schickt ihm Auszüge aus dem GAV. Vermutlich durch eine „undichte Stelle“ werden die entsprechenden E-Mails an die Geschäftsleitung weiter geleitet.

Die Geschäftsleitung beschuldigt M. daraufhin des Vertrauensbruchs. Die folgenden Verbandsverhandlungen führen dazu, dass die Geschäftsleitung dem Vertrauensmann anbietet, die Kündigung zurück zu nehmen, aber nur unter der Bedingung, dass er sich aus der Betriebskommission zurückzieht und sich im Betrieb nicht mehr gewerkschaftlich betätigt. Unabhängig von diesem Vorschlag entscheidet sich M., als Mitglied der Betriebskommission zu demissionieren. In der Folge zieht die Geschäftsführung die Kündigung zurück und verzichtet vorerst auf weitere Massnahmen.

Giuliano Ossola
AGIE SA, Losone, MEM/Maschinenindustrie

Giuliano Ossola wird im Frühling 2009 im Alter von 59 Jahren und nach 40 Jahren Betriebszugehörigkeit zusammen mit ungefähr 100 weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen einer Massenentlassung gekündigt. Giuliano Ossola ist zwar nicht mehr Mitglied der Personalkommission, war dies aber während 8 Jahren und ist als Präsident der Unia-Sektion Locarno und Vize-Präsident der Region wichtigster Vertrauensmann der Unia im Betrieb. Die Begründung für die Entlassungen lautet schlicht „Restrukturierung und Personalabbau“.

Unia geht aber davon aus, dass seine gewerkschaftlichen Aktivitäten bei der Kündigung G. Ossolas ebenfalls eine Rolle gespielt haben. Es ist unakzeptabel, dass die Firma die Restrukturierung zum Anlass nimmt, einen langjährigen gewerkschaftlichen Vertrauensmann zu entlassen.

Das Unternehmen verspricht nach Intervention durch die Unia, dass, sobald die Firma wieder genügend Aufträge hat, der Kollege Ossola bis zu seiner Pensionierung als Teilzeitangestellter arbeiten werden könne. Das ist keine befriedigende Lösung, aber immerhin ein kleiner Erfolg. Eine gesetzliche Regelung zum Schutz von Vertrauensleuten wäre hier vonnöten.

Ernst Gabathuler
Ehemaliger Präsident der Personalkommission und gewerkschaftlicher Vertrauensmann,
Karl Mayer AG, Uzwil, Produktion von Textilmaschinen, MEM-Industrie

Ende April 2009 entlässt die Textilmaschinenfabrik Karl Mayer AG (alt: Benninger Guss AG) nach fast 40 Jahren den Monteur und gewerkschaftlichen Vertrauensmann Ernst Gabathuler. Er war viele Jahre lang Mitglied, Vize-Präsident und Präsident der Personalkommission.

Ein Teil der Benninger Guss AG wird 2008 an die Karl Mayer AG in Deutschland verkauft. Anfang 2009 nehmen die Umsätze der Firma ab, vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird gekündigt. Ernst Gabathuler setzt sich, als Mitglied der Betriebskommission, für seine Kollegen ein. Die Ge-

werkschaft Unia und der SGB organisieren diverse Aktionen zur Abwehr der Kündigung. Im Dezember 2009 haben sich die Firma und E. Gabathuler auf eine Abfindung geeinigt.

Daniel Suter
Präsident Personalkommission „Tagesanzeiger“, Zürich

Ende Mai 2009 werden im Rahmen einer Massenentlassung beim „Tagesanzeiger“ und bei der Zeitung „Der Bund“ der Personalkommissionspräsident Daniel Suter („Tagesanzeiger“) und sein Kollege beim „Bund“ entlassen. Das gleiche Schicksal trifft vier weitere Mitglieder der Personalkommission.

Daniel Suter arbeitet seit 22 Jahren beim „Tagesanzeiger“. Er ist der Präsident der seit 2004 bestehenden Personalkommission. Die Personalkommission kämpft für den Teuerungsausgleich bei den Löhnen. Ausserdem kämpfen die Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertreter gegen eine Verschlechterung beim Spesenreglement und gegen die Versuche, die Unterdeckung der Pensionskasse einseitig zulasten der Versicherten zu beheben.

Ende 2008 konstituiert sich eine Arbeitsgruppe für die „Weiterentwicklung des Tages-Anzeigers“. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehen davon aus, dass das Konzept, das hier ausgearbeitet werden soll, zu einer Entlassungswelle führen wird. Einzig die Personalkommission versucht, die Redaktionsbasis zu informieren. Im Mai 2009 stellt die Arbeitsgruppe das Konzept vor und teilt mit, dass 50 Vollzeitstellen in der Redaktion und 6 Vollzeitstellen in der Druckerei gestrichen werden sollen. Schliesslich spricht die Geschäftsleitung 60 Entlassungen aus, dazu 36 Änderungskündigungen. Ausserdem löst sie die Verträge von 20 freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf. Daniel Suter gehört zu den entlassenen Mitarbeitern. Gleichzeitig wird auch der PeKo-Präsident beim „Bund“ entlassen. Offiziell handelt es sich bei diesen Kündigungen um wirtschaftlich bedingte Entlassungen. Wahrscheinlich hat bei der Kündigung gegenüber Daniel Suter sein Alter eine wesentliche Rolle gespielt, da das Unternehmen primär ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entlassen will. Aus gewerkschaftlicher Sicht darf es aber nicht sein, dass wichtige Personalvertreter, wie PEKO-Präsidenten, ausgerechnet einige Tage vor den Verhandlungen für einen Sozialplan mit der Firmenleitung entlassen werden.

Der Anwalt von Daniel Suter hat gegen die Kündigung Klage eingereicht. Der erstinstanzliche Prozess hat am 02.02.2010 stattgefunden. Das Urteil wird demnächst bekannt gegeben.

Andreas A. (anonymisiert)
Präsident der Betriebskommission, Romandie, Textilindustrie

Ende Juli 2009 erhält Andreas A. eine schriftliche Verwarnung wegen zwei „Vorfällen“. Die Geschäftsleitung behauptet, er habe Mitte 2009 ein Betriebskommissionsmitglied unerlaubterweise über bevorstehende Kündigungen informiert. Dazu kommen zwei weitere unbegründete Vorwürfe. Er wird daraufhin verwarnt. Andreas A. erhebt Einspruch, worauf ihm der Chef der Firma öffentlich mit Kündigung droht.

Die Firma legt Andreas A. nahe, das Unternehmen gegen eine hohe Abfindung (ein Jahreslohn) zu verlassen. Er weist dieses Angebot zurück, wird aber dennoch immer wieder darauf angesprochen. In naher Zukunft finden Betriebskommissions-Wahlen im Unternehmen statt. Die Geschäftsleitung übt weiterhin massiven Druck aus. Unter anderem wird er wieder mit Kündigung bedroht. Juristisch ist den Verwarnungen im Moment nicht beizukommen. Die Verwarnungen gelten noch eine Weile. Andreas A. steht seither unter Beobachtung und unter einem enormen Druck.

**Präsident der Personalkommission
Condor SA, Courfaivre, MEM-Industrie**

Im September 2009 wird dem Präsidenten der Personalkommission ohne Grund, mit sofortiger Freistellung, gekündigt. Die Geschäftsleitung spricht die Kündigung ohne Berücksichtigung der GAV-Bestimmungen aus.

Die Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretung trifft sich zweimal mit der Unternehmensleitung, um die Wiedereinstellung zu fordern. Bei der zweiten Sitzung unterbreitet die Leitung den anwesenden Personalvertreterinnen und -Vertretern einen Katalog, der angebliche Fehler des gekündigten Präsidenten der Personalkommission auflistet.

Der Präsident der Kommission will nicht mehr wieder angestellt werden; dennoch müssen die GAV-Vorschriften eingehalten werden. Das aber lehnt die Geschäftsleitung ab. Unia Transjurane erwartet eine Stellungnahme von Condor und wird gegebenenfalls die Vertragsparteien beiziehen.

**José J. (anonymisiert)
Sprecher Betriebskommission, Industriebetrieb**

Nach vielen Jahren Betriebszugehörigkeit in seiner Firma wird José J. im Herbst 2009 plötzlich freigestellt. Er muss sogar seine Schlüssel abgeben. Als Grund für die Freistellung gibt die Geschäftsleitung an, er habe sich öffentlich gegen eine geplante Standortverlagerung ausgesprochen und sich während der Arbeitszeit mit einem Gewerkschaftssekretär getroffen. Zudem kreidet die Geschäftsleitung ihm an, dass er sich für den Erhalt der Firma und für die Rettung von Arbeitsplätzen vor Ort einsetzt. Das ist nach Ansicht der Gewerkschaft keinesfalls Grund für eine Freistellung, sondern vielmehr originäre Aufgabe von Personalvertretungen. Das Unternehmen ist ausserdem hochprofitabel. Die Massnahme gegenüber José J. ist mithin nicht nur unangemessen, sondern unfair. Er hat nur seine Pflicht als Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertreter getan.

Nachdem die Gewerkschaft sofort reagiert hat, hat die Geschäftsleitung die Sanktionen nach kurzer Zeit wieder aufgehoben. José J. ist auch weiterhin Sprecher der Betriebskommission. Ohne die gewerkschaftliche Gegenwehr und die Solidarität seiner Kolleginnen und Kollegen wäre J. unter die Räder gekommen.

**Hafir Sedolli
Unia-Vertrauensmann, Migros Verteilzentrum Suhr (AG), Tertiär**

Hafir Sedolli wird am 27. Oktober 2009 gekündigt. Er ist Vertrauensmann der Unia und arbeitet im Migros Verteilzentrum in Suhr (AG). Hafir Sedolli beteiligt sich 2004 an einer Kampagne, die die Festanstellung für 150 temporär Angestellte fordert. Der gewerkschaftliche Vertrauensmann erhält das Angebot für eine Festanstellung mit höherem Lohn unter der Bedingung, dass er sich nicht mehr öffentlich über die Anliegen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Migros Verteilzentrums äussert. Dies lehnt Hafir Sedolli ab; daraufhin wird er zwar fest angestellt, aber er bekommt einen tieferen Lohn.

Hafir Sedolli arbeitet im Bereich Wareneingang des Verteilzentrums. In dieser Zone verkehren Dieselloks ohne Partikelfilter, und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschwerten sich mehrmals intern über die Geruchsbelästigung. Sie machen sich Sorgen über mögliche gesundheitliche Folgeschäden. Da ihr Anliegen über Jahre ungehört bleibt, wendet sich Hafir Sedolli an die Presse, die den Bericht mit seinem Foto und Namen abdruckt.

Der Artikel zeigt Wirkung: Das Rangierregime wird angepasst, und die Lokomotive verkehrt nicht mehr in der Halle. Die Personalchefin informiert Sedolli, dass es nicht gut gewesen sei, diese Geschichte an die Presse zu bringen. Die Geschäftsleitung beauftragt die SUVA, Messungen durchzuführen. Im Bericht fordert die SUVA unter Anderem, dass eine Diesellok mit Partikelfilter eingesetzt werden soll.

Mitte September 2009 informiert die Personalchefin die gesamte Belegschaft, dass die Migros nicht dulde, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an die Öffentlichkeit gingen. Am 27. Oktober wird Hafir Sedolli gekündigt. Begründung: Er habe die Unwahrheit gesagt, ausserdem habe der Artikel in der Presse der Migros geschadet; die Luft sei ausserdem sauber. Zurzeit befindet sich der Fall in der Phase „Abklärung durch den Anwalt“. Das bedeutet: Der Anwalt prüft, ob eine Klage überhaupt möglich ist. Ausserdem gibt es Versuche, die Kündigung durch Druck von aussen (z.B. Briefe von Politikerinnen und Politikern) abzuwehren, bzw. das Unternehmen zur Rücknahme der Kündigung zu bewegen.

Weitere Fälle, bei denen wir von einem Zusammenhang zwischen gewerkschaftlichem Engagement und Sanktionen ausgehen:

Peter P. (anonymisiert)

Unia-Vertrauensmann, Zentralschweiz, Bauindustrie

Peter P., Unia-Vertrauensmann, wird im Herbst 2009 entlassen. Ein Mitarbeiter hat gegenüber der Geschäftsleitung Peter P. dahingehend denunziert, dass sich P. und ein Gewerkschafts-Vertreter an einer Informationsveranstaltung „herzlich begrüsst“ hätten. Kurz darauf führt das Unternehmen eine Arbeitskontrolle durch und wirft im Nachgang P. vor, er habe „schludrig“ gearbeitet. Wenige Tage später erfolgt die Kündigung. Unia geht davon aus, dass nicht die angeblich mangelnde Arbeitsqualität der Grund für die Entlassung ist, sondern dass die Geschäftsleitung Peter P. verdächtigt, bei der Gewerkschaft über Missstände im Betrieb gesprochen zu haben.

Marina M. (anonymisiert)

Unia-Vertrauensperson, Mitglied Personalkommission, Tessin, Chemieindustrie

Marina M. wird im Herbst 2009 nach 20 Jahren Arbeitstätigkeit im Betrieb entlassen. Die Begründung für die Kündigung des Mitglieds der Personalkommission ist die angeblich „mangelhafte Qualität der Arbeit“. Die Firma beschuldigt sie, dem Unternehmen geschadet zu haben. Unia ficht zwar die Kündigung vor Gericht an; Marina M. will aber nach diesen Vorfällen nicht mehr zurück in das Unternehmen.