



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

SGB-Pressekonferenz vom 5. November 2012
Kündigungsschutz – Wer sich wehrt, braucht Schutz

Gewerkschafter endlich schützen, Sozialpartnerschaft stärken

Vania Alleva, Mitglied der Geschäftsleitung Unia, Vize-Präsidentin SGB

Wir konstatieren in der Schweiz eine Zunahme von gewerkschaftsfeindlichen Kündigungen. Das „Schwarzbuch“ enthält eine Reihe von Kurzporträts von Personen, die in den letzten Jahren entlassen wurden oder anderen Repressionsmassnahmen und Drohungen ausgesetzt waren, weil sie in ihren Betrieben gewerkschaftlich aktiv waren. Diverse Fälle wurden bekannt und beschäftigten die Gewerkschaften, die Gerichte und die Presse. Seit Beginn der Finanz- und Wirtschaftskrise gehen die Betriebe verstärkt gegen kritische Stimmen und betriebliche Opposition vor. Um Gewinneinbrüche ungehindert auf ihre Beschäftigten abwälzen zu können, um Arbeitszeiten zu verlängern, Löhne und Zulagen zu kürzen, Personal abzubauen.

Gerade in Zeiten steigenden Drucks auf Arbeits- und Lohnbedingungen, gerade in krisenhaften Zeiten sind aktive GewerkschafterInnen besonders exponiert und für ihr Engagement den Repressionen der Arbeitgeber ausgesetzt. Umso dringender sind grundlegende Gewerkschaftsrechte wie der Kündigungsschutz oder die Wiedereinstellung bei missbräuchlicher Kündigung. Denn klar ist, ohne effektiven Kündigungsschutz gibt es keine echte Sozialpartnerschaft.

Wer zulässt, dass diejenigen Arbeitnehmenden, die ihre Kolleginnen und Kollegen in Verhandlungen oder Konflikten vertreten, Nachteile erfahren oder gar gekündigt werden, gefährdet das ganze System der Sozialpartnerschaft: So können keine Gesamtarbeitsverträge mehr auf gleicher Augenhöhe verhandelt werden, so ist die Vertragspartnerschaft am Ende. Gleichzeitig wird die Koalitionsfreiheit ausgehöhlt, wenn Gewerkschaftsmitglieder negative Konsequenzen befürchten müssen.

Unsere Forderungen konkret

Darum brauchen wir einen besseren Schutz gegen missbräuchliche Kündigungen von Personalvertretungen, aktiven GewerkschafterInnen. Die bestehenden Rechtsmittel in der Schweiz reichen in keiner Art und Weise aus, um missbräuchliche, anti-gewerkschaftliche Kündigungen zu verhindern. Das bestehende Obligationenrecht muss angepasst werden, bei missbräuchlicher Kündigung muss auch eine Reintegration möglich sein.

Wir rufen die Arbeitgeberseite auf, ihre grundlegend ablehnende Haltung gegenüber der OR-Teilrevision zu überprüfen. Man kann nicht einerseits für die Sozialpartnerschaft plädieren, sich sogar für ihre Verlagerung in die Betriebe stark machen und sich gleichzeitig weigern, die PersonalvertreterInnen in der Ausübung ihrer Funktion zu schützen. Das Prinzip der Autonomie der Sozialpartner wird jeweils hochgehalten, d.h. der Nichteinmischung des Staates bei der GAV-Politik. Deshalb verstehen wir nicht, dass der Schweizerische

Arbeitgeberverband einen bundesrätlichen Revisionsvorschlag ablehnt, der u.a. das Ziel hat, rechtlich klar zu regeln, dass die Sozialpartner weitergehende Kündigungsschutzregelungen in den GAV vereinbaren können, dies über das gesetzliche Minimum hinaus.

Aus Sorge, die Angst der aktiven GewerkschafterInnen zu vergrössern und Leute zu hemmen, sich gewerkschaftlich zu engagieren, haben die Gewerkschaften lange Zeit darauf verzichtet, Missbrauchsfälle an die Öffentlichkeit zu bringen. Aufgrund des internen Drucks haben wir uns vor vier Jahren zu einem Strategiewechsel entschlossen und jeden Fall antigewerkschaftlicher Repression, wenn die betroffene Person einverstanden ist, öffentlich zu denunzieren und damit eine breite Sensibilisierungskampagne auszulösen. Ziel war und ist: Druck zu machen auf die PolitikerInnen für die dringend nötige Gesetzesrevision und auf die Arbeitgeber für Verbesserungen bei der Erneuerung der GAV.

Beispiele von guten Regelungen in Gesamtarbeitsverträgen

Mittlerweile werden Kündigungsschutz und sonstige Gewerkschaftsrechte 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 AG, eine Vereinbarung über den Kündigungsschutz für Mitglieder der Personalvertretung abzuschliessen. Entsprechende Kündigungen müssen künftig einer paritätischen Kommission vorgelegt werden, die mit Mehrheit über die Kündigung entscheidet. Auch bei der Erneuerung des Landesmantelvertrags des Bauhauptgewerbes konnten wir Ende 2012 den Kündigungsschutz für «gewählte Funktionsträger innerhalb der Gewerkschaft» verankern. Weitere Beispiele: Der Uhren-GAV mit einer Konsultationspflicht, der GAV Belimed Sauter AG mit schriftlicher Vorankündigung und Beizug der Gewerkschaft sowie der SRG-GAV mit Kündigungsschutz für die Zentralpräsidentin sowie verlängertem Kündigungsschutz für Vorstandsmitglieder. Weitere Beispiele sind im hinteren Teil des „Schwarzbuches“ aufgeführt.

Das sind einzelne Beispiele, die aber wichtig sind und Vorbildfunktion übernehmen. Allerdings können Schutz-Regelungen in GAV die gesetzliche Schiene nicht ersetzen, einerseits weil es noch viel zu wenige GAV sind, die über entsprechende Schutzbestimmungen verfügen, andererseits weil in der Schweiz nur 50% der Arbeitnehmenden einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind und die Missbrauchsfälle nicht selten in Branchen ohne GAV vorkommen.