SGB | USS
www.sgb.ch | www.uss.ch
Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Union syndicale suisse
Unione sindacale svizzera

MEDIENKONFERENZ VOM 22. JUNI 2009

Doris Bianchi, Zentralsekretärin

Krise und Massenentlassungen

Arbeitnehmende werden im Regen stehen gelassen

Fast täglich werden Massenentlassungen angekündigt. Die Situation wird sich nach dem Sommer noch zuspitzen. Das sind düstere Aussichten für die Arbeitnehmenden hierzulande. Wie wenn dies alles nicht genügen würde: Die Arbeitnehmenden in der Schweiz verfügen zudem nur über einen dürftigen Schutz vor Massenentlassungen. Ihr Kündigungsschutz ist im internationalen Vergleich nur wenig ausgebaut. Die Vorschriften, wie Massenentlassungen verhindert werden können, sind zahnlos, und ein gesetzlicher Anspruch auf einen Sozialplan existiert nicht.

Ein perverser Standortvorteil

Massenentlassungen sind deshalb in der Schweiz erheblich leichter durchzuziehen und fallen für den Arbeitgeber kostengünstiger aus als in anderen europäischen Staaten. Grund genug, dass international tätige Firmen besonders gewillt sein werden, ihren Stellenabbau gezielt an ihrem schweizerischen Standort vorzunehmen. Der angebliche Standortvorteil eines flexiblen Arbeitsrechts rächt sich in der globalen Wirtschaftskrise als Arbeitsplatzkiller.

Es soll aber noch dicker kommen: Der Bundesrat will mit der aktuellen Revision der Sanierungsvorschriften den Stellenabbau weiter erleichtern. Zudem soll über den Leistungsabbau im Rahmen der Revision der Arbeitslosenversicherung nun auch noch das Schutznetz für die Arbeitslosen durchlöchert werden.

Für den Schweizerischen Gewerkschaftsbund ist die Lage dringlich: Es müssen alle Instrumente genutzt werden, um Massenentlassungen zu verhindern. Ein wichtiges Instrument ist die Stärkung der Arbeitnehmerrechte. Für uns stehen folgende Forderungen im Vordergrund:

1. Konsultationsverfahren nutzen

Bei einer beabsichtigten Massenentlassung muss das Unternehmen zwingend vorher die Arbeitnehmenden konsultieren. Das Konsultationsverfahren hat den Zweck, Massenentlassungen zu vermeiden oder ihre Folgen zu lindern. Während der Konsultation sind die Arbeitnehmenden gefordert, Vorschläge auszuarbeiten, wie Arbeitsplatzabbau verhindert oder verkleinert werden kann. Dabei stehen meistens Arbeitszeitreduktionen, neue Arbeitszeitmodelle, Weiterbildungsmöglichkeiten, Stellenpools oder frühzeitige Pensionierungen zur Disposition. Leider kommt es bei Konsultationen immer wieder vor, dass das Unternehmen gar nicht auf die Vorschläge der Arbeitnehmervertretung eintritt. Anstatt das

Engagement, Alternativen zum Stellenabbau auszuarbeiten, zu fördern und zu belohnen, wird das Konsultationsverfahren häufig als Alibiübung durchgeführt.

Die schweizerischen Vorschriften über das Konsultationsverfahren liegen unter dem geltenden europäischen Standard. Arbeitnehmende in EU-Staaten haben weitergehende Informationsrechte, die Sanktionen bei Missachtung der Konsultation sind strenger, und vor allem muss das Konsultationsverfahren zu einer Einigung zwischen Arbeitnehmerschaft und Unternehmen führen was letztlich zur Anrufung von Schlichtungsstellen führen kann. In der Schweiz muss die Firma nicht einmal begründen, wieso sie die Vorschläge der Arbeitnehmenden nicht umsetzen will.

Die Schweiz muss die entsprechende EU-Richtlinie nachvollziehen und das Konsultationsverfahren griffiger ausgestalten.

2. Arbeitnehmervertretung stärken

Besonders in wirtschaftlichen Krisenzeiten ist eine funktionierende Personalkommission nötiger denn je. Im Konsultationsverfahren bei Massenentlassungen sind Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter besonders exponiert. Kein Wunder, dass Mitglieder der Personalkommission häufig zu den Ersten gehören, denen in einer Wirtschaftskrise gekündigt wird. Die abschreckende Wirkung von Kündigungen nutzen die Unternehmen gezielt, um den Protest gegen den Arbeitsplatzabbau zu brechen.

Hierzulande ist der Schutz der gewählten ArbeitnehmervertreterInnen vor Kündigungen unzureichend. Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) hat im November 2006 festgehalten, dass der schweizerische Kündigungsschutz für Arbeitnehmende, die aus antigewerkschaftlichen Gründen gekündigt werden, völkerrechtswidrig ist. Der SGB wird nicht aufhören, auf diesen Missstand hinzuweisen.

3. Sozialplanpflicht einführen

Wo schliesslich der Abbau zahlreicher Arbeitsplätze unausweichlich erscheint, braucht es Sozialpläne, die diesen Namen auch verdienen. Der Sozialplan ist in der Schweiz gesetzlich nicht normiert. Aus der Konsultationspflicht ist zumindest eine Informations- und auch Verhandlungspflicht abzuleiten, welche auch Sozialplan-Forderungen beinhaltet. Zudem kennen zahlreiche GAV entsprechende Verhandlungspflichten. Ein Anspruch der Arbeitnehmerschaft auf Abschluss eines Sozialplans ist jedoch gesetzlich nicht garantiert. Ob jeweils ein Sozialplan abgeschlossen wird, liegt allermeist im Ermessen des Arbeitgebers. Die Inhalte eines Sozialplanes sind ebenfalls nicht gesetzlich festgeschrieben.

Nötig ist, bei Massenentlassungen wie in unseren Nachbarländern einen Sozialplan auszuhandeln und abzuschliessen. Falls keine Einigung über den Inhalt zu Stande kommt, obliegt es dem kantonalen Einigungsamt, für einen Abschluss zu sorgen.

Im Regen braucht es Regenschirme

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund bereitet eine Eingabe beim zuständigen Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartement und Volkswirtschaftsdepartement mit diesen drei Forderungen vor. Wir wollen von den beiden Bundesrätinnen konkrete Lösungsvorschläge, wie Arbeitnehmende vor Massenentlassungen und ihren Folgen geschützt werden können.