

## MEDIENKONFERENZ VOM 26.2.2010

---

Paul Rechsteiner, SGB Präsident

### Antigewerkschaftliche Kündigungen

Auch in der Schweiz endlich ein Kündigungsschutz, der diesen Namen verdient!

Die Schweiz war arbeitsrechtlich einst ein Pionierland. Mit dem Fabrikgesetz von 1877 schuf sie weltweit das damals fortschrittlichste Arbeitnehmerschutzgesetz. Und es war kein Zufall, sondern Weitsicht und Vernunft der Schweizer Behörden, dass die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) vor bald hundert Jahren in der Schweiz gegründet wurde und noch heute ihren Sitz in Genf hat.

Heute ist die Schweiz arbeitsrechtlich leider stark in Rückstand geraten. Besonders negativ für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wirkt sich das beim Kündigungsschutz aus. Die heutige Regelung im Obligationenrecht, inzwischen zwanzig Jahre alt, stammt aus wirtschaftlichen Schönwetterzeiten, die längst Vergangenheit sind.

Eine krasse Lücke ist der mangelnde Schutz der Betriebskommissionsmitglieder wie generell der gewerkschaftlichen Vertrauensleute im Betrieb. Die heute im Gesetz verankerte Sanktion einer Entschädigung in der Höhe von maximal sechs Monatslöhnen bei missbräuchlichen Kündigungen ist weder abschreckend noch wirksam. Sie unterläuft den Anspruch auf den Schutz der Grundrechte im Betrieb. Denn es sind diese Vertrauensleute, welche von Gesetzes wegen die Interessen der Belegschaft in den Betriebskommissionen, aber auch im Rahmen der paritätischen Verwaltung der Pensionskassen wahrnehmen müssen. Wie sollen sie das tun, wenn sie vom Arbeitgeber jederzeit gekündigt werden können, ohne sich dagegen wirksam zur Wehr setzen zu können?

Das Recht und die Freiheit, Gewerkschaften zu bilden und sich gewerkschaftlich zu betätigen, das heisst die so genannte Koalitionsfreiheit, gehört zu den „core labour standards“, also wie das Verbot der Kinder- und der Sklavenarbeit zum Kernbereich der Arbeitsrechte, die weltweit eingehalten und garantiert sein müssen. Die Koalitionsfreiheit ist die Voraussetzung für wirtschaftlich und sozial geregelte Verhältnisse, bei denen die elementaren Rechte der Beschäftigten respektiert werden und nicht einfach mit Füßen getreten werden können. Das gilt für die Schweiz genauso wie für China oder die USA.

Mit diesen elementaren Grundrechten verträgt es sich nicht, wenn, wie im Tamedia-Konzern kürzlich geschehen, der Betriebskommissionspräsident, der die Rechte der Belegschaft nach einer Massenentlassung vertreten muss, ohne weiteres gekündigt werden kann. Eine Voraussetzung für Verhandlungen, die diesen Namen verdienen, ist die Unabhängigkeit von der Gegenpartei. Dieser Anspruch wird verletzt, wenn die wirtschaftlich stärkere Vertragspartei ihren Vertrags- und

Verhandlungspartner nach Belieben gewissermassen „enthaupten“ kann. Erst ein wirksamer Kündigungsschutz sorgt deshalb für den von Verfassung und Gesetz vorgesehenen Ausgleich der Interessen.

Weil die Schweiz diese elementaren Ansprüche seit langem verletzt und die Mängel sich seit der Krise der neunziger Jahre in der Praxis und der Realität der Betriebe immer stärker auswirken, sah sich der Schweizerische Gewerkschaftsbund angesichts der Passivität und der Verweigerungshaltung der schweizerischen Behörden im Jahre 2003 erstmals in der Schweizer Geschichte gezwungen, bei der IAO eine Klage wegen Verletzung des Abkommens über die Vereinigungsfreiheit einzureichen. Der IAO-Ausschuss für Vereinigungsfreiheit hat seither zweimal klar festgehalten, dass der mangelnde Kündigungsschutz das Abkommen und die Koalitionsfreiheit verletzt.

Nach vielen Ausflüchten und jahrelangen Verzögerungen hat der Bundesrat Ende des letzten Jahres nun erstmals entschieden, den Kündigungsschutz auch in diesem Zusammenhang neu zu überprüfen, dies nachdem eine Überprüfung wegen der Konstellation der sogenannten „Whistleblower“ ohnehin nötig geworden ist. Auf diesem Hintergrund hat sich der SGB damit einverstanden erklärt, dass das Klageverfahren bei der IAO vorläufig sistiert wird.

Diese Zustimmung erfolgt unter der Voraussetzung, dass der Kündigungsschutz tatsächlich rasch, seriös und ohne die Scheuklappen der letzten zwanzig Jahre überprüft wird. Die neoliberalen Exzesse der letzten zehn, zwanzig Jahre zeigen nur zu deutlich, wie wichtig es ist, dass endlich auch die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wieder stärker berücksichtigt werden. Dafür braucht es jetzt Fortschritte beim Kündigungsschutz der Interessenvertreterinnen und -vertreter der Belegschaften, aber darüber hinaus auch generell einen besseren Schutz gegen diskriminierende Kündigungen, dies vor allem auch bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Die Ereignisse rund um die Missbräuche im Finanzsektor haben gezeigt, dass sich in der Schweiz auch scheinbar unverrückbare Positionen zu ändern beginnen. Nach jahrzehntelanger politischer Erstarrung wird es Zeit, dass es nun auch beim veralteten arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz zu tauen beginnt.