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

MEDIENKONFERENZ VOM 22. JUNI 2009

Paul Rechsteiner, Präsident

Krise und Massenentlassungen

Keine Entlassungen, solange Kurzarbeit möglich – und endlich ein Arbeitnehmerschutz gegen Massenentlassungen mit Sozialplanpflicht auf europäischem Niveau!

Die Zahlen und Prognosen zeigen, dass die durch die Missbräuche im Finanzsektor ausgelöste Wirtschaftskrise voll auf den Arbeitsmarkt durchzuschlagen beginnt. Gemäss einer jüngsten Umfrage von Adecco planen 40% aller befragten Schweizer Unternehmen, in den nächsten 12 Monaten Entlassungen durchzuführen. In der Industrie sind es 55% der befragten Unternehmen, im Handel 32%. Ohne Gegensteuer wird die Anzahl Arbeitsloser bald in eine Dimension steigen, welche die Schweiz überhaupt noch nie gesehen hat.

Die erste Massnahme gegen die drohenden Entlassungswellen ist die Kurzarbeit. Die von Auftragsflauten betroffenen Unternehmen in der Schweiz sind weitgehend technologisch und strukturell gut aufgestellt und zukunftsfähig. Die Kurzarbeit ist das geeignete Instrument, um Konjunkturschwankungen aufzufangen und das Produktionspotenzial zu erhalten. Umgekehrt muss aber auch gelten: Wo Kurzarbeit möglich ist, muss auf Entlassungen verzichtet werden. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund tritt nach der Anpassung der Kurzarbeitsmöglichkeit von 12 auf 18 Monate auch für eine Verlängerung auf 24 Monate ein. Auf der anderen Seite müssen sich die Unternehmen verpflichten, ihre Belegschaft bis zum nächsten Aufschwung zu halten.

Dringend notwendig sind aber auch Anpassungen im Schweizer Arbeitsrecht. Weil die Konsultationsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Entscheiden über einen Personalabbau in der Schweiz unterentwickelt sind und nicht einmal eine Sozialplanpflicht besteht, kommt es bei Restrukturierungen immer wieder zu in kurzfristiger Optik getroffenen Entscheiden auf dem Buckel der Belegschaften, die zudem die mittel- und längerfristigen Perspektiven der Unternehmen vernachlässigen. Weil bei international tätigen Firmen der Personalabbau in der Schweiz weit günstiger kommt als im europäischen Umfeld, ist der mangelnde Arbeitnehmerschutz zu einem echten Standortnachteil geworden, der darüber hinaus mit volkswirtschaftlichen Einbussen – einem Verlust von Know How und Erfahrung - verbunden ist. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz haben genug davon, bei Massenentlassungen im europäischen Umfeld als Deppen dazustehen.

Das schweizerische Arbeitsrecht ist ein Schönwetter-Arbeitsrecht, das in seinen zentralen Teilen aus den Jahrzehnten der Hochkonjunktur stammt, als die Schweiz weder Arbeitslosigkeit noch

Massenentlassungen kannte. Spätestens seit der Krise der neunziger Jahre ist klar, dass die mit der Swisslex-Vorlage eingefügten Bestimmungen über die Massenentlassung an das europäische Niveau angepasst und eine Sozialplanpflicht eingeführt werden muss. Nach entsprechenden Eingaben des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes an die damaligen Departemente Metzler (EJPD) und Deiss (EVD) erarbeitete das Bundesamt für Justiz im Jahre 2002 eine fixfertige Vorlage für verbesserte Konsultationsrechte bei Massenentlassungen unter Einschluss einer Sozialplanpflicht. Statt wie versprochen eine Vernehmlassung durchzuführen, versenkte der neugewählte Bundesrat Blocher die Vorlage Ende 2003 in einer Schublade, wo sie seither ruht.

Der Bundesrat ist es der von einer in der jüngeren Schweizer Wirtschaftsgeschichte nie da gewesenen Entlassungswelle bedrohten Bevölkerung schuldig, nun endlich für einen Arbeitnehmerschutz zu sorgen, der diesen Namen verdient. Wir haben in der Schweiz in den letzten zehn, fünfzehn Jahren eine Brutalisierung der Arbeitsbeziehungen erlebt, die man Ende der achtziger und anfangs der neunziger Jahre noch nicht für möglich gehalten hätte. Der fehlende Arbeitnehmerschutz und die fehlende Sozialplanpflicht belohnen arrogante und selbstherrliche Manager, die trotz hoher Gewinne und Ausschüttungen Massenentlassungen rücksichtslos durchziehen und jede soziale Abfederung verweigern, obschon sie für sich selber goldene Fallschirme beanspruchen.

Das muss sich ändern. Bessere Konsultationsrechte führen durch den Einbezug der Belegschaften in die sich stellenden existenziellen Fragen zu qualifizierteren und besser überlegten Entscheiden. Statt kurzfristigem und kurzsichtigem Vorgehen wird das Denken in mittel- und längerfristigen Perspektiven gefördert. Und die Sozialplanpflicht führt dazu, dass die sozialen Härten im Rahmen des Möglichen abgefedert werden müssen. All das liegt im Interesse der Schweizer Wirtschaft und Gesellschaft.