

## **Antigewerkschaftliche Kündigungen. Nun doch ein Lichtblick?**

Und sie bewegt sich doch? Zumindest ist Bewegung aufgekommen im Thema Schutz vor antigewerkschaftlichen Kündigungen. Mitte Januar läuft die Vernehmlassungsfrist zu einer Gesetzesvorlage ab, die unter anderem diesen Schutz verbessern will. Aber zu wenig entschlossen ... Jean-Christophe Schwaab, Zentralsekretär SGB

Auch 2010 ist die Kette nicht abgerissen, in denen Angestellte mit gewerkschaftlichem Mandat, zumeist Personalvertreter/innen, wegen ihrer gewerkschaftlichen Funktion entlassen wurden. Die zwei aktuellsten Fälle ereigneten sich in der Westschweiz und betreffen den Pflegebereich (ALSMAD [= association lausannoise pour l'aide et le maintien à domicile] Lausanne und EMS Fort Barreau, Genf). Beide gekündigten Personalvertreterinnen waren seit Jahren im jeweiligen Betrieb tätig gewesen.

All diese Kündigungen widersprechen internationalem, von der Schweiz ratifiziertem Recht; sie sind in den umliegenden Ländern annullierbar oder schon gar nicht aussprechbar. Das Problem in der Schweiz: Sogar wenn ein Gericht die Missbräuchlichkeit einer solchen Kündigung feststellt, wird als Sanktion nur eine finanzielle Entschädigung von höchstens sechs Monatslöhnen an das Opfer verfügt. Eine derart schwache Sanktion hat keine abschreckende Wirkung.

Der SGB und seine Gewerkschaften bekämpfen diesen Missstand seit Jahren. 2002 haben sie die Schweiz deshalb bei der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) verklagt. Lange auf Blockadekurs, hat der Bundesrat mittlerweile Zeichen der Bewegung gezeigt. Denn im Rahmen der sog. Whistleblower-Gesetzgebung schlägt er vor, auch Personalvertretende besser gegen missbräuchliche Kündigungen zu schützen. So sollen etwa Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen an Personalvertretende neu automatisch missbräuchlich sein. Allerdings sieht der entsprechende Gesetzesentwurf lediglich eine Verdoppelung der bisherigen Geldstrafen vor. Für den SGB ist klar: Eine Gesetzgebung, die Arbeitnehmende mit gewerkschaftlicher Vertretungsrolle effizient schützen will, muss auch die Wiedereinstellung der missbräuchlich gekündigten Personen ermöglichen.

Nur eine solche Bestimmung schützt effizient gegen missbräuchliche Kündigungen und sorgt damit für sozialpartnerschaftliche Verhandlungen auf Augenhöhe. Ein Novum wäre das Recht auf eine solche Wiedereinstellung nicht, ermöglicht doch das Gleichstellungsgesetz genau diese seit anderthalb Jahrzehnten. Die Vernehmlassung des SGB zur Whistleblow-Gesetzgebung, deren Frist in diesen Tagen zu Ende geht, finden Sie auf: [www.sgb.ch](http://www.sgb.ch) unter Dokumente/Vernehmlassungen.

14.1.2011 SGB-Newsletter 1/2011