

Kündigungsschutz - die Urteile zeigen:

## Es braucht ein Gesetz

### **Rückenwind für Gewerkschaften: Sicherheit für Vertrauensleute kann nicht einfach auf sozialpartnerschaftlicher Ebene geregelt werden.**

Dass der Kündigungsschutz für Vertrauensleute der Gewerkschaft in der Schweiz ungenügend ist, wird mittlerweile von kaum jemandem mehr ernsthaft bestritten. Heute umfasst die maximale Entschädigung für eine solche missbräuchliche Kündigung sechs Monatslöhne. Uneinig ist man sich aber darüber, wie ein besserer Kündigungsschutz erreicht werden soll.

Der Bundesrat stellte sich bisher auf den Standpunkt, dies sei Sache der Sozialpartner. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) machte Druck mit einer (inzwischen sistierten) Klage bei der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) der Uno in Genf. Und mit einer Kampagne, um Vertrauensleute der Gewerkschaft besser zu schützen.

Inzwischen hat der Bundesrat beschlossen, die Frage des Kündigungsschutzes im Rahmen der geplanten Revision des Obligationenrechts zu lösen. Anlass für diese Revision war ein besserer Schutz von Whistleblowern (Hinweisgebern). Von Personen also, die Missstände, illegales Handeln, oder Gefahren, von denen sie am Arbeitsplatz oder anderswo erfahren, an die Öffentlichkeit bringen.

### **Nicht klageberechtigt.**

Dass es eine gesetzliche Regelung für einen besseren Schutz gewerkschaftlicher Vertrauensleute braucht, legen auch die Urteile im Fall der Genfer Manor-Verkäuferin Marisa Pralong und des ehemaligen Präsidenten der Betriebskommission des „Tages-Anzeigers“, Daniel Suter, nahe. Im Fall Pralong entschied das Bundesgericht in letzter Instanz, dass die Kündigung der engagierten Verkäuferin zwar aus gewerkschaftsfeindlichen Gründen erfolgt sei. Dennoch habe die Unia keine Legitimation zur Klage gehabt. Dieses Urteil zeigt, dass die Frage nicht einfach sozialpartnerschaftlich geregelt werden kann. Denn gerade im Kanton Genf gibt es einen Gesamtarbeitsvertrag, der die Wiedereinstellung vorsieht. Nun haben die Gerichte aber entschieden, dass das Obligationenrecht sozialpartnerschaftlichen Regelungen vorgehe. Damit „ist die Türe für die Argumentation des Bundesrates definitiv geschlossen worden“, sagt Unia-Gewerkschafter Vasco Pedrina.

Im Fall Suters hat das Arbeitsgericht entschieden, es könne „von einer wirkungsvollen Wahrung der Arbeitnehmerinteressen nicht die Rede sein“. Denn dem gewählten Arbeitnehmersvertreter war mitten im Konsultationsverfahren bei einer Massentlassung gekündigt worden. Die Kündigung war also missbräuchlich. Für Suter ist das Urteil „eine Freude und eine Überraschung“. Er sieht der „nächsten Runde vor Gericht gespannt und interessiert entgegen“. Allerdings: Die drei Monatslöhne Entschädigung, die Suter zugesprochen wurden, zahlt Tamedia aus der Portokasse. Matthias Preisser. Work. Freitag, 27.8.2010.