

Sachdokumentation:

Signatur: DS 2049

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/2049



Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.

RESOLUTION

Bern, 24. Mai 2019

SGB-DELEGIERTENVERSAMMLUNG

Schützen, wer sich einsetzt!

In der Schweiz ist ein effektiver Schutz gegen missbräuchliche Kündigungen im Obligationenrecht (OR) praktisch inexistent. Wenn gewerkschaftlich aktive Arbeitnehmende sich in GAV-Verhandlungen einbringen, Mitglieder von Personalkommissionen oder Stiftungsräte von Pensionskassen unbequeme Fragen stellen oder eine Angestellte einen Missstand meldet, ist das Resultat häufig verheerend: man erhält eine Kündigung, wenn man nicht mit Mobbing zum «freiwilligen» Verlassen des Betriebes gebracht wird. Eigentlich sind solche Kündigungen missbräuchlich. Art. 336a Abs. 2 OR, der solche missbräuchlichen Kündigungen verhindern sollte, ist aber ein Papiertiger und zeigt sich in der Praxis als nutzlos.

Das OR ist zahnlos, weil:

- Das heutige Recht sieht eine maximale Entschädigung für missbräuchlich entlassene Arbeitnehmende in der Höhe von 6 Monatslöhnen vor – egal wie wirtschaftlich potent das Unternehmen, egal wie gravierend das mit der missbräuchlichen Kündigung verbundene Unrecht.
- Studien zeigen, dass die meisten missbräuchlich gekündigten Arbeitnehmenden, auch in Fällen von kombiniertem Mobbing, von den Gerichten mickrige 2-3 Monatslöhne als Entschädigung erhalten. Das zahlen die allermeisten Arbeitgeber aus der Portokasse.
- Eine Wiedereinstellung ist nicht möglich, auch wenn dies der Arbeitnehmende explizit wünscht.
- Die Last, die missbräuchliche Kündigung zu beweisen, liegt beim Arbeitnehmenden. Der Arbeitgeber kann bei jeder Kündigung Missliebiger die Alibi-Begründung «wirtschaftliche Gründe» vorschieben.
- Mobbing Belästigung und andere psychosoziale Risiken sind gemäss Arbeitsgesetz präventiv vom Arbeitgeber zu verhindern, werden von Arbeitsinspektoraten aber viel seltener als «klassische» Risiken kontrolliert. Viele gemobbte und belästigte Arbeitnehmende haben Angst, Meldungen an die Inspektorate zu machen, weil ihnen gekündigt werden könnte.

Schweizer Recht ist nicht grundrechtskonform

Dass mit dem Damokles-Schwert einer jederzeitigen Kündigung keine echte Sozialpartnerschaft auf Augenhöhe möglich ist, ist klar. Art. 336a Abs. 2 OR ist weder effektiv noch geeignet, Schutz zu gewähren. Das hat die ILO bereits 2004 nach der Klage des SGB wegen Nicht-Einhaltung der Gewerkschaftsfreiheit gegenüber dem Bundesrat klargestellt. Seit 2004 ist nichts passiert. Deshalb hat dieses Jahr die ILO die Schweiz wegen ihres mangelnden Schutzes vor missbräuchlichen Kündigungen auf die Schwarze Liste der Fälle von Nicht-Einhaltung von ILO-Konventionen gesetzt.

Auch der Schutz von WhistleblowerInnen wurde nicht verbessert – im Gegenteil: mit einem katastrophalen Entwurf, der vom Bundesrat dem Parlament vorgelegt wurde, würde der Schutz der WhistleblowerInnen noch weiter geschwächt werden. Diese Vorlage gehört deshalb ohne Wenn und Aber abgelehnt.

Wer sich für andere wehrt, braucht Schutz!

Es ist deshalb höchste Zeit, dass sich die Schweiz ein neues, effektives Recht gegen missbräuchliche Kündigungen gibt, das wirklich abschreckend gegenüber unfairen Arbeitgebern wirkt.

Dafür braucht es eine Anpassung von Art. 336a Abs. 2 OR. Die Delegierten des SGB verlangen folgende Änderungen:

- Kündigungen von Arbeitnehmenden-VertreterInnen sowie WhistleblowerInnen sind nichtig, es sei denn, es liege eine Genehmigung der Gerichte oder Arbeitsinspektorate vor, wie dies im benachbarten Ausland der Fall ist.
- Keine Kündigung von gewählten FunktionsträgerInnen sowie WhistleblowerInnen aus «wirtschaftlichen Gründen».
- Angemessene finanzielle Entschädigung, je nach Schwere des Falles von bis zu 24 Monatslöhnen, wenn die Betroffenen keine Wiedereinstellung wünschen.
- Beweislastumkehr bzw. Beweiserleichterungen zur Missbräuchlichkeit von Kündigungen.
- Auch verlangen die Delegierten des SGB, dass in GAV konsequent ein besserer Schutz für Personalvertretungen, gewerkschaftliche Vertrauensleute und WhistleblowerInnen verankert wird.

Weiter sind präventive Massnahmen gegen Mobbing und Belästigungen in den Betrieben vorzunehmen. Die Delegierten des SGB verlangen folgende Massnahmen:

- Arbeitsinspektorate kontrollieren systematisch Fälle von Mobbing und Belästigung sowie das Vorliegen von präventiven betrieblichen Massnahmen. Das SECO erlässt entsprechende Richtlinien und schult die InspektorInnen.
- Kantonale Arbeitsinspektorate führen eine schweizweite Kampagne gegen Mobbing und Belästigung durch und führen eine spezifische Hotline ein
- Präventive Massnahmen und unabhängige Stellen gegen Mobbing und Belästigung sind in den ASA-Branchenlösung durch die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS standardmässig aufzunehmen und haben bei (Re-)Zertifizierungen obligatorisch vorhanden zu sein.
- Massnahmen gegen psychosoziale Risiken, Mobbing und andere psychischen Gesundheitsrisiken werden standardmässig von Gewerkschaften in GAV verankert.