

Bundesamt für Justiz
Direktionsbereich Privatrecht
Bundesrain 20
3003 Bern

Bern, 11. Januar 2011

Vernehmlassung Teilrevision des Obligationenrechts (Sanktionen bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung)

Sehr geehrte Frau Bundesrätin
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit, zur Teilrevision des Obligationenrechts bezüglich Sanktionen bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung Stellung zu nehmen, und unterbreiten Ihnen dazu folgende Antwort.

1. Ausgangslage

Der vorliegende Gesetzesentwurf ist vor dem Hintergrund einer längeren Vorgeschichte zu würdigen. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund hat bereits im Jahr 2003 bei der internationalen Arbeitsorganisation (IAO) eine Klage eingereicht: Der heute geltende Gesetzesschutz gegen missbräuchliche Kündigungen genügt den Anforderungen von Artikel 1 des Übereinkommens Nr. 98 der IAO nicht. Der IAO-Ausschuss für Gewerkschaftsfreiheit, diese Auffassung unterstützend, empfahl dem Bundesrat im Jahr 2006 Folgendes: Der Kündigungsschutz von Gewerkschaftsvertretern, wenn diese Opfer von antigewerkschaftlichen Kündigungen werden, sei im Sinne des geltenden Gleichstellungsgesetzes von Mann und Frau mit einer Möglichkeit der Wiedereinstellung anzupassen.

2. Grundsätzliche Bemerkungen

Travail.Suisse begrüsst, dass der Bundesrat einen Gesetzesentwurf in Vernehmlassung gibt, der Vertreter/innen von Personal und Gewerkschaften sowie Personen, die Missstände anzeigen (Whistleblowers), besser vor missbräuchlicher Kündigung schützt. Die Vorlage ist für die Arbeitnehmenden in der Schweiz von hoher Wichtigkeit. Die Anzahl der Kündigungen, die in Folge von gewerkschaftlichen Aktivitäten ausgesprochen wurden, hat in den letzten Jahren zugenommen. Die Sanktionsmöglichkeiten in der bestehenden Gesetzgebung gegenüber diesen missbräuchlichen und ungerechtfertigten Kündigungen sind unzureichend, genügen den Vorgaben der IAO nicht und müssen deshalb verschärft werden.

Doch genau im zentralen Punkt der Sanktionsmöglichkeiten greift der vorliegende Teilrevisionsentwurf zu kurz. Zwar würden neu missbräuchliche antigewerkschaftliche Kündigungen, wenn als solche festgehalten, mit maximal 12 (anstatt bisher 6) Monatslöhnen sanktioniert. Eine Sanktion von maximal 12 Monatslöhnen ist jedoch nicht genügend abschreckend und tut insbesondere mittleren und grossen Unternehmungen kaum weh. Beim vorliegenden Gesetzesentwurf bleibt es beim Alten: Die betroffenen Gewerkschafter/innen oder Personalvertreter/innen verlieren ihre Stelle und werden arbeitslos. Unternehmen, die Sozialpartnerschaft und Grundrechte nur als Störfaktor empfinden, wird damit die Erlaubnis gegeben, sich missbräuchliche antigewerkschaftliche Kündigungen zu erkaufen. Das ist nicht akzeptierbar. Travail.Suisse fordert deshalb (in Anlehnung an das geltende Gleichstellungsgesetz von Mann und Frau) die Möglichkeit der Annullierbarkeit der missbräuchlichen Kündigung und damit ein Recht auf Wiedereinstellung der betroffenen Gewerkschafter/innen oder Personalvertreter/innen.

Dagegen nimmt Travail.Suisse mit Befriedigung von zwei weiteren Verbesserungen Kenntnis: Erstens sind die gesetzlichen Regelungen der missbräuchlichen Kündigung nicht mehr absolut zwingend und können in den Gesamtarbeitsverträgen zugunsten der Arbeitnehmenden angepasst werden. Zweitens kann gewählten Personalvertretern nicht mehr aus wirtschaftlichen Gründen, sondern nur noch aus Gründen, die in ihrer Person liegen, gekündigt werden.

3. Bemerkungen zu den einzelnen Artikeln

Art. 336 Abs. 2 Bst. b und Abs. 4 (neu)

Travail.Suisse begrüsst ausdrücklich diese Änderung, die zum Schutz von Personalvertretern beiträgt.

Zusätzlich verlangen wir, dass diese Bestimmungen auch auf jene Arbeitnehmenden angewandt werden, die ihr Recht auf Gewerkschaftsfreiheit im Sinne von Art. 336 Abs. 2 Bst. a OR ausüben. Der Schutz von gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmenden vor antigewerkschaftlichen Kündigungen ist ebenfalls zu verbessern.

Abs. 2 Bst. b muss wie folgt angepasst werden: *...in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist oder eine Funktion in einer Gewerkschaft wahrnimmt ...*

Weiter muss der zusätzliche Schutz wie folgt ausgedehnt werden: auf ein Jahr bis nach Aufgabe des Vertretungsmandates respektive auf ein Jahr vor Einreichung der Kandidatur für ein solches Mandat.

Art. 336a Abs.2 erster Satz und Abs. 4 (neu)

Travail.Suisse fordert eine grundsätzliche Ergänzung in Anlehnung an Artikel 10 GIG.

Die antigewerkschaftliche Kündigung im Sinne von Art. 336 Abs. 2 Bst. a OR oder eine Kündigung ohne berechtigten Grund an einen gewählten Personalvertreter im Sinne von Art. 336 Abs. 2 Bst. b OR muss nach dem Muster von Art. 10 GIG anfechtbar sein.

- Das Opfer ist wieder an der gleicher Stelle oder, wenn dies nicht möglich ist, an einer gleichwertigen Stelle einzustellen.
- Wenn die missbräuchlich gekündigte Person keine Wiedereinstellung will, hat sie Anrecht auf eine Entschädigung.

Art. 337c Abs. 3 (neu)

Travail.Suisse unterstützt diese Änderung

Art. 361 und 362 (neu)

Travail.Suisse unterstützt diese Änderung. Es ist unerlässlich, dass die Sozialpartner bessere Bestimmungen für die Arbeitnehmenden vereinbaren können. Es ist dabei jedoch nicht zu vergessen, dass nur die Hälfte der Arbeitnehmenden einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind und deshalb gesetzliche Verbesserungen unabdingbar sind. Der Schutz der sozialen Grundrechte kann nicht auf GAV-unterstellte Arbeitnehmende begrenzt werden.

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme, und hoffen, dass Sie unseren Bemerkungen Rechnung tragen werden.

Mit freundlichen Grüßen

Travail.Suisse

Martin Flügel
Präsident

Susanne Blank
Leiterin Wirtschaftspolitik