

Medienkonferenz vom 25. März 2011
«Für Lohnfreiheit, Kündigungsfreiheit und Integration in den Arbeitsmarkt»

Es gilt das gesprochene Wort

Nein zu den Angriffen auf die Kündigungsfreiheit

Thomas Daum, Direktor Schweizerischer Arbeitgeberverband

Mit schöner Regelmässigkeit wird versucht, den Grundsatz der Kündigungsfreiheit des Schweizerischen Arbeitsrechts einzuschränken. Anlass dazu sind meistens Forderungen nach einem zusätzlichen Schutz für einzelne Arbeitnehmergruppen. Der Schweizerische Arbeitgeberverband lehnt alle Angriffe auf die Kündigungsfreiheit entschieden ab, denn ein liberales Arbeitsrecht erleichtert die Schaffung und den Erhalt von Stellen.

Flexicurity

Der Schweizerische Arbeitgeberverband ist überzeugt, dass in der Schweiz ein gutes Zusammenspiel zwischen Kündigungsschutz und Arbeitslosenversicherung mit dem Ziel der Wiedereingliederung nach einem Stellenverlust besteht. Wir engagieren uns insbesondere für das «Flexicurity-Konzept», wonach die Absicherung der Arbeitnehmenden gegen die Arbeitsmarktrisiken nicht durch zusätzliche Regulierungen des Arbeitsverhältnisses, vor allem Kündigungsschutznormen, sondern durch angemessene Versicherungsleistungen erfolgen soll.

Mit einer Verschärfung der Kündigungsbestimmungen würde der flexible Arbeitsmarkt eingeschränkt. Der Anreiz, in der Schweiz Arbeitsplätze zu erhalten oder zu schaffen, würde geringer, sei es für ausländische, sei es für inländische Investoren. Eine weitere Verrechtlichung des Arbeitslebens könnten die Eigeninitiative und die selbständigen Regelungen unter Sozialpartnern ersticken.

Ein Vergleich des schweizerischen Kündigungsrecht mit demjenigen anderer europäischer Länder zeigt, was längst bekannt ist: Das schweizerische System ist flexibler und nicht durch starre Kündigungsschutzregeln blockiert. Dadurch gehört die Schweiz auch für internationale Unternehmen zu den attraktivsten Ländern weltweit. Der Vorteil liegt aber nicht einseitig bei den Arbeitgebern. Weil das flexible Arbeitsrecht die Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen fördert, profitieren die Arbeitnehmenden von sehr guten Beschäftigungschancen. Obwohl die schweizerische Arbeitsmarktordnung weitherum als Erfolgsmodell bezeichnet wird, stehen aktuell wieder verschiedene Einschränkungen der Kündigungsfreiheit zur Diskussion.

Höhere Entschädigung bei missbräuchlicher Kündigung

Der Bundesrat schlägt in einem Entwurf zur Revision des Arbeitsvertragsrechts vor, den Höchstbetrag der Entschädigung für missbräuchliche oder ungerechtfertigte Kündigungen (336 ff. OR) von sechs auf zwölf Monatslöhne zu erhöhen. Im Fokus stehen dabei ganz offensichtlich Kündigungen des Arbeitgebers, also Entlassungen. Es gibt keine genügenden Gründe für diese Erhöhung. Der Bundesrat erklärt vor allem nicht überzeugend, inwieweit sich die aktuelle Sanktionsordnung als ungenügend erwiesen hätte. Es entsteht vielmehr der Eindruck, er reagiere primär auf gewerkschaftlichen Druck, welcher durch eine Klage des Gewerkschaftsbunds bei der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) noch verstärkt wurde.

Der Bundesrat stellt in Frage, ob der heutige gesetzliche Höchstbetrag genüge, um gleichzeitig der Funktion der Wiedergutmachung zugunsten des missbräuchlich Entlassenen und der Funktion der Sanktion gegen den entlassenden Arbeitgeber gerecht zu werden. Er erwähnt dabei verschiedene Einzelfälle, in welchen das Bundesgericht auf den Höchstbetrag der Entschädigung erkannt hat. Dem gegenüber ergab aber eine Überprüfung der allgemeinen Gerichtspraxis, dass nur selten die maximale Entschädigung zugesprochen wurde. In mehr als 90 Prozent der Fälle bewegt sich die Entschädigung zwischen 1 und 3 Monatslöhnen. Offensichtlich reicht die Entschädigungsspanne nach geltendem Recht also aus, um den praktischen Fallkonstellationen gerecht zu werden. Es ist bezeichnend, dass der Bundesrat seine Kritik an der heutigen Regelung vor allem mit Blick auf die Abschreckung der Arbeitgeber entwickelt. Damit verschiebt er den Charakter der Entschädigung in unzulässiger Weise zur Unternehmerstrafe, während die Wiedergutmachung gegenüber dem zu Unrecht entlassenen Arbeitnehmer in den Hintergrund tritt.

Der bundesrätliche Vorschlag übersieht, dass sechs Monatslöhne für kleine und mittelgrosse Betriebe, welche in der Schweiz den grössten Teil der Unternehmen darstellen, eine beachtliche Summe sind. Eine Verdoppelung der Höchstgrenze hätte hier gravierende Folgen. Dies umso mehr, als die Missbräuchlichkeit einer Entlassung in aller Regel erst nach einem längeren Rechtsstreit feststeht. Um den daraus folgenden Risiken auszuweichen, werden viele Arbeitgeber auf an sich gerechtfertigte Kündigungen verzichten. Faktisch führt deshalb die Erhöhung der Entschädigungsgrenze zu einer Beschränkung der Kündigungsfreiheit weit über die Missbrauchsfälle hinaus. Sie ist deshalb klar abzulehnen.

Kein verschärfter Kündigungsschutz für Arbeitnehmervertreter/innen

Im gleichen Revisionsentwurf will der Bundesrat den Kündigungsschutz für Arbeitnehmervertreter/innen verschärfen. Er reagiert damit auf den Versuch der Gewerkschaften, dieses Anliegen mittels einer Klage bei der Internationalen Arbeitsorganisation durchzusetzen. Nach unserer Auffassung ist diese Klage unbegründet, zumal bei der Ratifikation der einschlägigen ILO-Konvention 98 im Jahr 1999 erklärt wurde, das schweizerische Recht stimme voll damit überein.

Nach geltendem Recht ist die Entlassung eines Arbeitnehmervertreters rechtsmissbräuchlich, wenn sie im Zusammenhang mit der rechtmässigen Ausübung einer gewerkschaftlichen Tätigkeit steht (OR Art. 336 Abs. 2). Will der Arbeitgeber einen gewählten Arbeitnehmervertreter entlassen, muss er beweisen, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hat. Erweist sich die Kündigung vor Gericht als rechtsmissbräuchlich, hat der Arbeitgeber eine Entschädigung zu bezahlen. Man wollte mit dieser Bestimmung «Retourkutschen» des Arbeitgebers gegen unbequeme Arbeitnehmervertreter verhindern. Neu soll eine Entlassung von Arbeitnehmervertretern nur noch aus begründetem, *in der Person des Arbeitnehmers* liegendem Anlass, möglich sein. Eine Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen, zum Beispiel bei Restrukturierungen, wäre damit nicht mehr möglich.

Der geltende erweiterte Kündigungsschutz ist unbestritten. Die Arbeitnehmervertreter sollen ihre Aufgabe gerade in schwierigen Zeiten ohne Angst ausüben können, deswegen entlassen zu werden. Der Versuch, jegliche Entlassung von gewählten Arbeitnehmervertretern aus wirtschaftlichen Gründen zu verbieten, schiesst jedoch über das Ziel hinaus. Er räumt den Arbeitnehmervertretern eine nicht gerechtfertigte, zeitlich nicht begrenzte Sonderstellung ein. Er beschränkt zudem den Spielraum des Arbeitgebers, bei notwendigen Entlassungen neben wirtschaftlichen Aspekten die sozialen Kriterien auf alle Mitarbeitenden gleichermaßen anzuwenden. Im Extremfall kann der Vertrag des Arbeitnehmervertreters auch dann nicht aufgelöst werden, wenn keine Arbeit mehr vorhanden ist. Spätestens an diesem Punkt wird klar, dass die vorgeschlagene Änderung des Kündigungsrechts abgelehnt werden muss.

Auf sozialpartnerschaftliche Lösungen bauen

Verschiedene Gesamtarbeitsverträge, zum Beispiel die Vereinbarung in der MEM-Industrie, enthalten besondere Bestimmungen über die Entlassung von Arbeitnehmervertretern. Diese Regelungen sind auf die Aufgaben der Arbeitnehmervertretungen beim Vollzug des konkreten Gesamtarbeitsvertrags sowie auf den jeweiligen Charakter der Sozialpartnerbeziehungen zugeschnitten und gewährleisten einen angemessenen Schutz der betroffenen Funktionsträger. Durch die vorgeschlagene Gesetzesänderung würden diese sozialpartnerschaftlichen Lösungen in einem wichtigen Punkt obsolet. Das ist der falsche Weg. Vor allem wenn es um die Organisation und Regelung der kollektiven Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen geht, sollte der Gesetzgeber den Sozialpartnern den Vortritt lassen. Auch mit Blick auf diesen Grundsatz ist der Revisionsvorschlag zurückzuweisen.