

Verzögerung im Streit um den Lohnschutz

Arbeitgeber und Gewerkschafter verhandeln über die Regeln von Kündigungen für Personalvertreter – ein Kompromissvorschlag liegt vor

FABIAN SCHÄFER, BERN

Mit Fristen kennt sich Helene Budliger Artieda aus, mit schwierigen Gesprächspartnern ebenfalls. Die Staatssekretärin für Wirtschaft ist unter anderem für die Zollgespräche mit den USA zuständig. Zurzeit aber ist es ein innenpolitisches Kräfteressen, für das sie eine Lösung suchen muss. Bis Mitte Januar hat ihr der Bundesrat Zeit gegeben. Sie soll für den letzten verbliebenen Streitpunkt beim Lohnschutz eine Einigung zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften erzielen. Es geht um die Frage, ob im Zusammenhang mit den neuen bilateralen Abkommen mit der EU der Kündigungsschutz für Personalvertreter in der Schweiz ausgebaut werden soll. Es ist ein rein inländischer Streit. Der EU ist es egal, wie er ausgeht.

Nun läuft die Frist bald ab, doch alle Hinweise deuten auf eine Verlängerung hin. Die Gespräche verlaufen offenbar so harzig, wie es zu erwarten war. Dass es bisher keine Indiskretionen gab, lässt sich jedoch als gutes Zeichen lesen. Verhandlungsführer beider Seiten äussern sich auf Anfrage gar nicht oder nur sehr zurückhaltend. Zurzeit gibt es keine Anzeichen, dass der Bundesrat an seiner Sitzung vom Mittwoch einen Entscheid in dieser Sache fällen kann. Die nächste reguläre Sitzung ist erst Ende Januar. Bis dahin sollte eine tragfähige Lösung vorliegen – hoffen die Optimisten.

Der Streit um den Kündigungsschutz für Gewerkschafter schwelt seit mehr als zwanzig Jahren. Er ist auf beiden Seiten ideologisch aufgeladen. Für die einen steht der berechnete Schutz von Personalvertretern auf dem Spiel, für die anderen würde ein Ausbau den liberalen Arbeitsmarkt der Schweiz zerstören.

Steinegger fand keine Lösung

Schon heute gibt es einen spezifischen Schutz für Gewerkschafter und andere Personalvertreter: Kündigungen sind gemäss Gesetz missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen werden, weil jemand einem Arbeitnehmerverband angehört oder gewerkschaftlich aktiv ist. In solchen Fällen muss der Arbeitgeber Entschädigungen von bis zu sechs Monatslöhnen bezahlen. Die Kündigung aber gilt, sie wird nicht zurückgenommen.

Diese Regelung sei ungenügend und zahnlos, sagen die Gewerkschaften. Bereits 2003 haben sie deswegen Klage gegen die Schweiz bei der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eingereicht. Die ILO stuft die Vorwürfe als berechtigt ein und forderte die Schweiz auf, die Regeln anzupassen. Der Bundesrat versuchte mehrmals, die Sozialpartner zu einer gütlichen Einigung zu bewegen. Den jüngsten Versuch hat der ehemalige FDP-Präsident Franz Steinegger unternommen. 2019 war er vom Bundesrat als Mediator eingesetzt wor-



Gewerkschafter und andere Personalvertreter sollten von einem stärkeren Kündigungsschutz profitieren. GABRIELE PUTZU / TI_PRESS / KEYSTONE

den, 2023 wurde jedoch auch dieser Versuch sistiert.

Nun aber lässt sich ein Entscheid kaum mehr verzögern. Die Gewerkschaften scheinen entschlossen zu sein, die neuen EU-Verträge als Pfand einzusetzen, um ihre Forderung nach zwanzig Jahren doch noch durchzusetzen. Sie haben im EU-Dossier eine relativ starke Position, weil die SVP die Abkommen ablehnt. Sollten sich auch Teile der Linken dagegen aussprechen, hätte das Paket wohl spätestens in der Volksabstimmung einen schweren Stand. Allerdings steht auch die Wirtschaft nicht geschlossen hinter den neuen Abkommen, was der gewerkschaftlichen Drohkulisse etwas den Schrecken nimmt.

Nach anfänglicher Gegenwehr stellen sich die Gewerkschaften mittlerweile relativ klar hinter die Verträge. Gemeinsam mit den Arbeitgebern haben sie sich nach hartem Ringen auf 13 Massnahmen geeinigt, die das Niveau des Lohnschutzes sichern sollen. Heftig umstritten bleibt jedoch die Massnahme Nr. 14, die den Ausbau des Kündigungsschutzes umfasst.

Der Vorschlag sieht insbesondere vor, dass die verschärften Regeln bei Personalvertretern immer zum Zug kommen – auch dann, wenn die Kündigung gar keinen Zusammenhang mit gewerkschaftlichen Aktivitäten hat. Die Arbeitgeber sehen darin eine problematische und ungerechtfertigte Privilegierung einer kleinen Gruppe von Angestellten gegenüber

dem Rest. Sie lehnen die Massnahme 14 weiterhin ab und monieren, dieses Thema habe mit den neuen EU-Verträgen gar nichts zu tun. Doch die Gewerkschaften haben einen ersten Etappensieg errungen: Trotz dem breiten Widerstand der Wirtschaft und der bürgerlichen Parteien hat der Bundesrat im Dezember grundsätzlich am Ausbau des Kündigungsschutzes festgehalten. Die grosse Frage ist nun, ob er die Arbeitgeber hinter verschlossenen Türen noch zu einem Kompromiss bewegen kann.

Unmöglich ist es nicht. Die Fronten sind nicht völlig verhärtet. Einer der einflussreicheren Branchenverbände signalisiert Gesprächsbereitschaft: Swissmem, der Verband der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie, lehnt den vorliegenden Vorschlag zwar ebenfalls ab, ist aber bereit, den Gewerkschaften entgegenzukommen. Gemäss seiner Stellungnahme aus der Vernehmlassung sind dies die zentralen Punkte:

■ **Sanktionen:** In der Version des Bundesrats wird die maximale Entschädigung bei missbräuchlicher Kündigung von heute sechs auf zehn Monatslöhne erhöht. Swissmem erklärt sich bereit, maximal acht Monate zu akzeptieren.

■ **Verfahrensdauer:** Neu müssten Arbeitgeber vor der Kündigung eines Personalvertreters ein Vorverfahren durchführen, das eine Aussprache und die Suche nach alternativen Lösungen

umfasst. In der Variante des Bundesrats kann diese Phase zwei Monate dauern. Swissmem befürchtet mutwillige Verzögerungen und verlangt eine Frist von einem Monat.

■ **Nichtigkeit:** Würde das Vorverfahren nicht eingehalten, wäre die Kündigung in der Variante des Bundesrats hinfällig. Der Arbeitgeber müsste den ganzen Prozess neu starten. Dies lehnt Swissmem kategorisch ab, da eine solche Regelung willkürlichen Klagen Tür und Tor öffnen und Rechtsunsicherheit schaffen würde.

■ **Kreis der Betroffenen:** Die neuen Regeln sollen für alle Firmen mit mehr als 50 Angestellten gelten. In der Variante des Bundesrats würden drei Gruppen von Angestellten vom Ausbau profitieren: Personalkommissionen, Stiftungsräte von Pensionskassen sowie Verbandsvorstände in Branchen mit verbindlichen Gesamtarbeitsverträgen. Swissmem will die Pensionskassen ausnehmen. Zudem sollen die neuen Regeln nur für Personalvertreter gelten, die seit mindestens vier Jahren im Amt sind.

All diese Punkte, so ist es zu hören, seien zurzeit Gegenstand der Gespräche hinter verschlossenen Türen. Allerdings scheint auch die Kompromissbereitschaft der Gewerkschaften nicht sehr gross zu sein, zumal sie mit dem Vorschlag des Bundesrats gut leben können. Sie stehen intern unter Druck, weil sie bei ihrer Basis in

der EU-Debatte mit weitgehenden Forderungen grosse Erwartungen geweckt haben. Ohne markanten Ausbau des Kündigungsschutzes dürften sie ihre Klage bei der ILO kaum zurückziehen.

Tausende könnten profitieren

Doch auch bei den Wirtschaftsverbänden ist der Spielraum begrenzt. Selbst Swissmem ist im Prinzip gegen den Ausbau des Kündigungsschutzes und hält das Anliegen im EU-Dossier für sachfremd. Nur «im Sinne eines Kompromisses» und um die anderen 13 Lohnschutzmassnahmen nicht zu gefährden, zeigt sich der Verband gesprächsbereit. Swissmem setzt sich an vorderster Front für die neuen bilateralen Verträge ein.

Das passt in das Bild, das sich nicht nur in der Wirtschaft, sondern auch bei den bürgerlichen Parteien offenbart: Wer die neuen EU-Verträge für wichtig hält, ist bereit, den Gewerkschaften beim Kündigungsschutz entgegenzukommen und die Änderung kleinzureden – wer die Verträge hingegen skeptisch beurteilt oder ablehnt, neigt dazu, den Ausbau abzulehnen und zu verteuern. So spricht sich etwa der Gewerbeverband, der nicht geschlossen hinter den neuen Verträgen steht, vehement gegen die Massnahme 14 aus.

Entscheidend ist, was die konkreten Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt wären. Mangels Statistiken ist nicht genau klar, für wie viele Angestellte der ausgebaut Schutz gelten würde. Die Zahl der Nutzniesser ist weiterhin umstritten: Eine Umfrage bei den Arbeitgebern kam vergangenes Jahr auf bis zu 35 000 Personen, die Gewerkschaften und der Bund hingegen gehen von 5000 bis 7000 Personen aus.

Wie viele Streitfälle es gäbe, ist erst recht unklar. Heute landen nur relativ wenige Fälle vor Gericht, aber das kann sich mit den neuen Regeln ändern. Manche Arbeitgeber fürchten zudem, dass künftig aus Prinzip jede Kündigung eines Gewerkschafters angefochten würde, um eine aussergerichtliche Einigung zu erzwingen. Die Folgen für den Arbeitsmarkt als Ganzes sind ebenfalls umstritten. Der Bundesrat findet, für die Firmen würden «keine wesentlichen neuen Belastungen» geschaffen. Der flexible Arbeitsmarkt werde «nicht unverhältnismässig eingeschränkt».

Ob das auch die bürgerliche Mehrheit im Parlament so sieht, muss sich erst noch zeigen. Im März will der Bundesrat die Botschaft zum ganzen EU-Paket verabschieden, danach sind National- und Ständerat am Zug. Im Gegensatz zu den Bestimmungen in den bilateralen Verträgen kann das Parlament die Vorschläge zum Lohnschutz nach eigenem Gutdünken verändern oder auch vollständig ablehnen. Falls sich die Sozialpartner nicht auf einen Deal einigen, wird die Sache unberechenbar.