



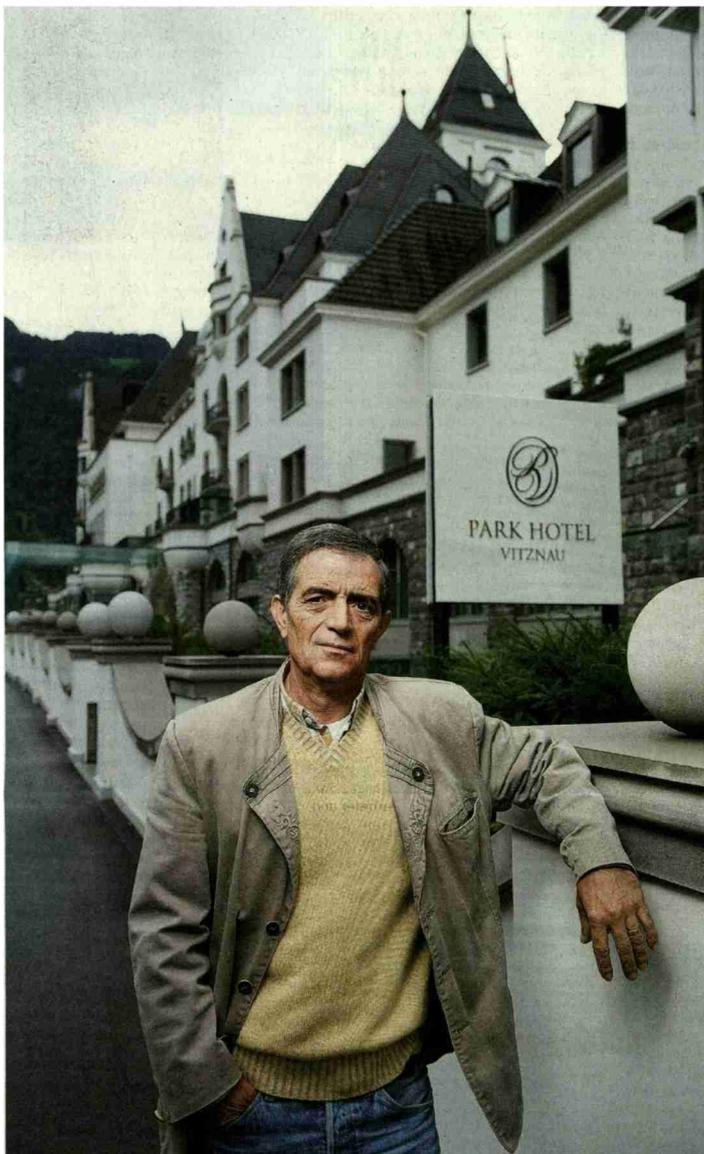
Verlagsgesellschaft Work AG
 3000 Bern 15
 031/ 350 24 18
 www.workzeitung.ch

Medienart: Print
 Medientyp: Fachpresse
 Auflage: 90'643
 Erscheinungsweise: 24x jährlich

Themen-Nr.: 953.8
 Abo-Nr.: 953008
 Seite: 12
 Fläche: 96'302 mm²

Portier José Luis Ribeiro de Sousa (53) flog raus – noch bevor er seinen Job im Luxushotel anfang

Wann ist eine Kündigung missbräuchlich?



DRAUSSEN. Portier José Luis de Sousa steht vor seinem ehemaligen Arbeitsort, dem Park-Hotel in Vitznau.

Wie dem Portier José Luis de Sousa geht es vielen: Sie werden geschasst unter fadenscheinigem Vorwand. Sousas Fall ist ein Paradebeispiel einer missbräuchlichen Kündigung.

SINA BÜHLER | FOTO: FABIAN BIASIO

Zehn Jahre lang arbeitet José Luis Ribeiro de Sousa (53) als Etagenportier im Park-Hotel Vitznau LU, einem Luxushotel am Vierwaldstättersee. Bis zu 4900 Franken kostet dort eine Nacht in der Suite. Sousas Chefs sind mit seiner Arbeit äusserst zufrieden. Das belegen sechs verschiedene Arbeitszeugnisse. Als Ende 2009 das Hotel umgebaut wird, findet Sousa eine Stelle im Hotel nebenan. Während dreier Jahre fragt ihn der Geschäftsleiter des Park-Hotels immer wieder an, ob er nicht erneut an seinem früheren Platz arbeiten wolle. Schliesslich unterschreibt Sousa einen Arbeitsvertrag.

Im März 2013 sollte der Portier seine neue alte Stelle im Park-Hotel wieder antreten. Doch dazu kam es nicht. Sousa berichtet: «Nur einen Tag nach der Unterschrift kam ein Anruf. Der Geschäftsleiter sagte mir, ein Verwaltungsratsmitglied habe ihn davor gewarnt, mich anzustellen. Es hiess, ich hätte 2009 gestohlen!» Sousa ist



Verlagsgesellschaft Work AG
3000 Bern 15
031/ 350 24 18
www.workzeitung.ch

Medienart: Print
Medientyp: Fachpresse
Auflage: 90'643
Erscheinungsweise: 24x jährlich

Themen-Nr.: 953.8
Abo-Nr.: 953008
Seite: 12
Fläche: 96'302 mm²

«Einen Tag nach der Unterschrift kam das Aus. Es hiess, ich hätte gestohlen!»

JOSÉ LUIS DE SOUSA, PORTIER

jetzt noch empört. Zehn Jahre lang gab es für ihn nur Lob, und dann diese Vorwürfe. In seinem letzten Arbeitszeugnis stand: «Es würde uns sehr freuen, wenn wir nach dem Hotelumbau wieder auf seine Mitarbeit zählen dürften.» «Vertrauenswürdig», «zuverlässig», «gewissenhaft» und «loyal» sind nur einige der positiven Beschreibungen aus diesen Zeugnissen. Einen Tag später kam die Kündigung per Post. José Luis de Sousa versteht bis heute nicht, was dahintersteckte.

Der Portier ging zu seiner Gewerkschaft. Im Gespräch mit Unia-Jurist Samuel Rüegg wurde ihm klar, dass seine Kündigung missbräuchlich war. Zusammen mit der Unia reichte er Klage ein. Samuel Rüegg sagt, Sousas Fall sei ein Paradebeispiel für eine missbräuchliche Kündigung: «Es hiess, er habe 2009 beim Ausräumen des Hotels gestohlen. Das ist ein unbewiesener Vorwurf und kein sachlicher Grund. Dasselbe gilt für die schriftliche Begründung der Kündigung: Dort war nur noch die Rede von «Vorfällen, die das Vertrauensverhältnis nachhaltig stören.»

Das Park-Hotel Vitznau stehe inzwischen in neuem Besitz und unter neuer Leitung, betont Hotel-Sprecherin Sanela Knezevic. «2009 ist aus dem Personalhaus ein Portemonnaie verschwunden. Wir können nicht ausschliessen, dass Herr Sousa etwas damit zu tun hatte. Die Kündigung ist Folge dieser Unsicherheit.» Dem Portier sei der Diebstahl aber nie vorgeworfen worden.

Wann ist eine Kündigung missbräuchlich?

- Wenn die Vorwürfe, die zur Kündigung führten, unbewiesen bleiben.
- Wenn sie mit Ihren persönlichen Eigenschaften begründet wird. Dazu gehören Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Hautfarbe, Herkunft und Weltanschauung.
- Wenn Ihren Vorgesetzten Ihre Religion nicht passt oder wenn es sie stört, dass Sie Mitglied einer Gewerkschaft oder einer Partei sind. Oder wenn Ihre Chefin, Ihr Chef etwas gegen Ihre Meinungsäusserung hat (etwa wenn Sie sich gegen unfaire Arbeitsbedingungen wehren).
- Wenn Sie Vorstrafen haben, die in keinem Verhältnis zur Anstellung stehen.
- Wenn aus Rache gekündigt wird.
- Wenn Ihnen gekündigt wird, um frühere Abmachungen nicht einhalten zu müssen, etwa eine Beförderung oder eine zusätzliche Woche Ferien ab dem 50. Altersjahr.
- Wenn Sie schwanger sind und in den ersten 16 Wochen nach einer Geburt; wenn Sie krank oder verunfallt sind sowie vier Wochen vor und nach Ihrem Militärdienst.

Wie gehen Sie vor?

José Luis de Sousa hat alles richtig gemacht: Als Unia-Mitglied suchte er sofort Unterstützung bei der Gewerkschaft. Wenn auch Sie Opfer einer missbräuchlichen Kündigung sind, helfen Ihnen Unia-Mitarbeitende und unterstützen Sie allenfalls juristisch. Wichtig ist, dass Sie eine schriftliche Begründung für Ihre Kündigung haben. Liegt die nicht vor, müssen Sie bei Ihren Vorgesetzten eine verlan-

gen. Sie haben einen gesetzlich verankerten Anspruch darauf.

Wie wehren Sie sich rechtlich?

Noch innerhalb der Kündigungsfrist müssen Sie, am besten unterstützt von der Gewerkschaft, schriftlich Einspruch beim Arbeitgeber erheben. Und zwar mit einem eingeschriebenen Brief. Anschliessend können Sie bis zu 180 Tage nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim zuständigen Gericht eine Entschädigung einklagen. Diese Fristen sind zwingend; werden sie nicht eingehalten, haben Sie Ihren Anspruch auf Entschädigung verwirkt.

Worauf habe ich Anspruch?

Urteilt das Gericht oder die Schlichtungsstelle in Ihrem Sinne, haben Sie Anspruch auf eine Zahlung von bis zu sechs Monatslöhnen. Eine Wiedereinstellung kann nach Schweizer Gesetz nicht erzwungen werden.

Was brauche ich?

Oft geben die Vorgesetzten den Grund für die Entlassung nur mündlich an. In Sousas Fall war es der Vorwurf, er habe gestohlen. Schriftlich wurde diese Anschuldigung dann gemildert. Wichtig: Sammeln Sie Beweise für die tatsächlichen Gründe. Dazu gehören etwa Zeugenaussagen von Arbeitskollegen und Angehörigen.

Gemeinsam mit der Unia hat José Luis de Sousa beim Luzerner Arbeitsgericht geklagt. Samuel Rüegg ist zuversichtlich, dass sie den Fall gewinnen werden. Sousa arbeitet weiterhin als Portier. Er ist angestellt in einem anderen Vitznauer Hotel.



Verlagsgesellschaft Work AG
3000 Bern 15
031/ 350 24 18
www.workzeitung.ch

Medienart: Print
Medientyp: Fachpresse
Auflage: 90'643
Erscheinungsweise: 24x jährlich

Themen-Nr.: 953.8
Abo-Nr.: 953008
Seite: 12
Fläche: 96'302 mm²

TIPP

MEHR ZUM ARBEITSRECHT

Hat Ihre Firma Ihnen aus fadenscheinigen Gründen gekündigt? Suchen Sie sofort Hilfe. Als Unia-Mitglied können Sie sich bei Ihrem zuständigen Unia-Sekretariat rechtlich beraten und vertreten lassen. Weitere Infos finden Sie unter: «Arbeitsrecht: Was Angestellte wissen müssen», K-Tipp-Verlag, 2012, Fr. 32.-; und «Arbeitsrecht: vom Vertrag bis zur Kündigung», Beobachter-Buchverlag, 2013, Fr. 39.90.

VERTRAUENSLEUTE

MEHR SCHUTZ

Die Fälle häufen sich, in denen Angestellten gekündigt wird, nur weil sie ihre gewerkschaftlichen Rechte ausüben. Ein paar Beispiele: Marisa Pralong bei Manor (März 2013), Ernst Gabathuler bei der Karl Mayer AG (Juni 2013), Daniel Suter beim «Tages-Anzeiger» (2009) und die 22 Streikenden beim Privatspital La Providence (Februar 2013).

STREIK. Das jüngste Beispiel betrifft zehn Mitarbeitende des Spar-Tankstellen-shops Dättwil AG. Im Juni dieses Jahres wehrten sie sich mit einem 11tägigen Streik gegen Personalmangel und Tieflohne. Die Detailhändlerin Spar entliess die Streikenden fristlos. Und das bloss, weil sie das in der Verfassung garantierte Streikrecht in Anspruch genommen hatten.

Am 11. September reichten die Entlassenen gemeinsam mit der Unia Klage wegen missbräuchlicher Kündigung ein.

SCHUTZ. Der Hintergrund: In der Schweiz gibt es keinen Kündigungsschutz für Personalvertreter und -vertreterinnen oder gewerkschaftliche Vertrauensleute. Die Unia und der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) fordern deshalb seit Jahren einen weiterreichenden Kündigungsschutz für Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter. Ganz wie es die Konvention der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) vorsieht. Die Schweiz hat diese Konventionen mitunterschrieben und wurde wegen deren Missachtung auch schon von der ILO gerügt.