

Zwei Mütter klagen erfolgreich gegen die Swatch Group

Missbräuchliche Entlassung Der Uhrenkonzern kündigte zwei ehemaligen Angestellten kurz nach ihrer Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub. Das Arbeitsgericht in Genf hält das für rechtswidrig.

Es ist ein Urteil, dem Juristen Signalwirkung für Arbeitnehmerinnen in der ganzen Schweiz zuschreiben: Das Arbeitsgericht in Genf hat am 29. September eine Tochtergesellschaft des weltweit grössten Uhrenkonzerns Swatch Group mit Sitz in Biel wegen missbräuchlicher und diskriminierender Kündigung verurteilt.

Es geht um zwei ehemalige Mitarbeiterinnen der Firma Swatch Group Les Boutiques SA, welche die Verkaufsstellen für die Uhrenmarken der Gruppe betreibt, etwa Boutiquen von Swatch, Omega und Tissot. Kurz nach der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub ist beiden

Angestellten gekündigt worden. Sie arbeiteten in einem Swatch-Laden in Genf. Dagegen klagten sie mit Unterstützung der Gewerkschaft Unia vor Gericht. Und bekamen nun recht. Die Swatch Group muss beiden Frauen eine finanzielle Entschädigung in nicht genannter Höhe zahlen.

Aussergewöhnliches Urteil

Es ist ungewöhnlich, dass die Justiz in solchen Fällen zugunsten der Klägerinnen entscheidet. Gemäss dem Gleichstellungsportal Leg.ch kam es allein vor westschweizer Gerichten seit 2008 zu sechzehn Klagen wegen missbräuchlicher Kündigungen

nach dem Mutterschaftsurlaub. Nur sechs davon waren erfolgreich. Eine Erklärung für die niedrige Erfolgsquote: Es ist in der Regel schwierig, die «Wahrscheinlichkeit einer Diskriminierung» zu beweisen. Bei den ehemaligen Swatch-Mitarbeiterinnen sieht das Arbeitsgericht diesen Umstand jedoch als erwiesen an, weil die Kündigungen zeitlich kurz nach Ablauf der gesetzlichen Frist des Mutterschaftsurlaubs ausgesprochen wurden.

Bei einer der beiden Betroffenen erfolgte der Rauschmiss im August 2020, nur neun Tage nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz, bei der anderen einen

Monat später. Bei einem der Kündigungsgespräche soll die Bemerkung gefallen sein: «Auf diese Weise haben Sie mehr Zeit, sich um Ihre Kinder zu kümmern.»

Das Obligationenrecht besagt, dass jede Frau nach der Entbindung Anspruch auf vier Monate Schutz hat. In dieser Zeit darf ihr nicht gekündigt werden.

Für Anwältin Céline Moreau, welche eine der Klägerinnen vertritt, deutet der Fall auf ein tiefer liegendes Problem hin. «Viele Frauen, die wegen ihrer Schwangerschaft entlassen wurden, bringen den Sachverhalt nicht vor Gericht», sagte sie der «Tribune de Genève». «Wir hoffen, dass

dieses Urteil dazu beiträgt, dass solche Praktiken leichter angezeigt werden können.»

Verzicht auf Berufung

Die Swatch Group akzeptiert das Urteil und wird keine Berufung einlegen. Dafür kann es zwei Gründe geben: Der Konzern hält die Aussichten auf Erfolg für gering und will weitere Verfahrenskosten vermeiden. Hat dafür aber die juristische Machbarkeit solcher Kündigungen ausgelotet. Oder aber das Unternehmen will verhindern, dass eine höhere Instanz das Urteil aus Genf bestätigt und es dadurch Präjudizcharakter erhält.

Der Konzern legt Wert auf die Feststellung, dass die Entlassungen nicht in Zusammenhang mit ihrer Schwangerschaft stünde. «Eine der Personen wurde wegen sehr vieler Fehlzeiten vor der Schwangerschaft entlassen. Die andere hat kurz nach ihrer Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub gegen klare Arbeitsanweisungen verstoßen», heisst es. In beiden Fällen habe es sich um ordentliche Kündigungen mit Freistellung von der Arbeit gehandelt, sodass beide Personen bis zum Ende ihrer Kündigungsfriden vollen Lohn erhalten hätten.

Jon Wettler