

Adresse: Volkshaus/Stauffacherstr. 60
8004 Zürich
Korrespondenz: Postfach, 8026 Zürich
Telefon: 044 241 97 97
Telefax: 044 241 97 89
E-Mail: info@gbkz.ch
Internet: www.gbkz.ch/
Postkonto: 80-7816-3



Finanzdirektion des Kantons Zürich
Herrn Gregor Messerli, Leiter Personalamt

Elektronische Post

Zürich, 2. November 2010

Stellungnahme des Gewerkschaftsbundes des Kantons Zürich zuhanden der Vernehmlassung über die Verbesserung des Schutzes vor missbräuchlicher Kündigung (Teilrevision des Obligationenrechts)

Sehr geehrter Herr Messerli
Sehr geehrte Damen und Herren

Im Rahmen der Teilrevision des Obligationenrechts soll zum besseren Schutz der Arbeitnehmenden der Kündigungsschutz verstärkt werden. Das Eidgenössische Justiz- und Polizeidepartement hat für die entsprechende Vorlage ein Vernehmlassungsverfahren eröffnet.

Dies ist für die Gewerkschaften im Kanton Zürich ein äusserst wichtiges Thema. Eine Klage der Gewerkschaften gegen die Schweiz bei der Internationalen Arbeitsorganisation ILO wegen Verletzung ihrer internationalen Verpflichtungen im Bereich der Koalitionsfreiheit ist im Moment sistiert. Je nach Ausgang des jetzigen Gesetzgebungsprozesses wird diese Klage zurückgezogen oder wieder aktiviert.

Wir bitten Sie und fordern Sie auf, im Rahmen der Vernehmlassung unsere Punkte in die Antwort des Kantons Zürich aufzunehmen und erlauben uns, Ihnen diese nachstehend zukommen zu lassen.

Im Anhang finden Sie auch ein aktuelles Beispiel einer missbräuchlichen Kündigungen im Kanton Zürich sowie Argumente für die Wiedereingliederung nach missbräuchlicher Kündigung.

Mit bestem Dank und freundlichen Grüssen

GEWERKSCHAFTSBUND DES KANTONS ZÜRICH

Julia Gerber Rüegg
Präsidentin GBKZ

Roland Brunner
Politischer Sekretär GBKZ

Position des Gewerkschaftsbundes des Kantons Zürich GBKZ zur geplanten Verbesserung des Schutzes vor missbräuchlicher Kündigung (Teilrevision des Obligationenrechts)

- Befürwortung eines besseren Schutzes vor missbräuchlicher Kündigung, insbesondere der antigewerkschaftlichen Kündigung von Personalvertreterinnen/-vertretern**

Wegen der zunehmenden Zahl antigewerkschaftlicher Entlassungen in den letzten Monaten, darunter auch mehrere schockierende Fälle (Beispiele im Anhang), ist eine Verbesserung des Kündigungsschutzes dringend notwendig.

- Befürwortung der Tatsache, dass Personalvertreterinnen/-vertreter nicht mehr aus wirtschaftlichen Gründen entlassen werden dürfen**

Seit dem Bundesgerichtsentscheid 133 III 512 kann ein Arbeitgeber einen Personalvertreter aus wirtschaftlichen Gründen entlassen, wenn er eine allfällige, ungewisse Verschlechterung des Geschäftsgangs seines Unternehmens erwartet und dies selbst dann, wenn ein Restrukturierungsbedarf nicht eindeutig nachgewiesen werden kann. Diese grosszügige Auslegung des Bundesgerichts ist inakzeptabel, denn sie gibt den Arbeitgebern praktisch freie Hand Personalvertreter/innen zu entlassen, selbst wenn die angeführten wirtschaftlichen Gründe fragwürdig sind. Der Gesetzesentwurf sieht vor, diese Rechtsprechung zu korrigieren: Der Arbeitgeber, der eine/n Personalvertreter/in entlassen will, wird nur mehr Begründungen vorbringen können, die in der Person des Arbeitnehmers selbst liegen. Darüber hinaus ist es wichtig, dass der Schutzmechanismus für die gewählten Personalvertreter/innen (Art. 336 Abs. 2 lit. b OR, Umkehr der Beweislast) auch für Gewerkschaftsmitglieder und -delegierte (Art. 336 Abs. 2 lit. a OR) gilt. Dies sieht der Gesetzesentwurf nicht vor.

- Befürwortung der Tatsache, dass die Bestimmungen über die missbräuchliche Kündigung in GAV zugunsten der Arbeitnehmenden geändert werden können**

Zurzeit sind diese Regelungen „absolut zwingend“, deshalb ist es theoretisch nicht möglich, in den GAV arbeitnehmerfreundlichere Vorschriften vorzusehen. Der vorliegende Gesetzesentwurf sieht die Korrektur dieses schwerwiegenden Mangels vor.

- Nichtigkeit der Kündigung während eines laufenden Verfahrens und bei Missbräuchlichkeit**

Wird eine Kündigung als missbräuchlich angefochten, bleibt das Arbeitsverhältnis bis Abschluss des Verfahrens bestehen. Wird eine Kündigung als missbräuchlich beurteilt, gilt die Kündigung als nichtig und das Arbeitsverhältnis besteht ununterbrochen weiter. Wir empfehlen, dass diese Punkte zusätzlich im Rahmen der Teilrevision OR aufgenommen werden.

- Ablehnung der geplanten Sanktionen**

Die Erhöhung der Entschädigung bei missbräuchlicher Entlassung von 6 auf 12 Monatslöhne ist klar unzureichend und wird für die Unternehmen, insbesondere die grossen, keine abschreckende Wirkung haben. Wir empfehlen, dass der Kanton Zürich verlangt, dass die Teilrevision des OR die Annullierbarkeit missbräuchlicher Kündigungen und die Möglichkeit der Wiedereinstellung der Opfer einführt - wie in Art. 10 des Gleichstellungsgesetzes (GIG).

Beispiel einer missbräuchlichen Kündigung von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten im Kanton Zürich

Daniel Suter, Präsident Personalkommission „Tagesanzeiger“, Zürich

Ende Mai 2009 wurden im Rahmen einer Massenentlassung beim „Tagesanzeiger“ der Personalkommissionspräsident Daniel Suter und ein weiteres Mitglied der Personalkommission entlassen. Daniel Suter arbeitete seit 22 Jahren beim „Tagesanzeiger“. Als Präsident der seit 2004 bestehenden Personalkommission engagierte er sich für den Teuerungsausgleich bei den Löhnen, gegen eine Verschlechterung beim Spesenreglement und gegen die Versuche, die Unterdeckung der Pensionskasse einseitig zulasten der Versicherten zu beheben.

Ende 2008 konstituierte sich eine Arbeitsgruppe für die „Weiterentwicklung des Tagesanzeiger“. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gingen davon aus, dass das Konzept, das hier ausgearbeitet werden sollte, zu einer Entlassungswelle führt. Einzig die Personalkommission versuchte, die Redaktionsbasis zu informieren. Im Mai 2009 stellte die Arbeitsgruppe das Konzept vor und teilte mit, dass 50 Vollzeitstellen in der Redaktion und 6 Vollzeitstellen in der Druckerei gestrichen würden.

Schliesslich sprach die Geschäftsleitung 60 Entlassungen aus, dazu 36 Änderungskündigungen. Ausserdem löste sie die Verträge von 20 freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf. Daniel Suter gehörte zu den entlassenen Mitarbeitern.

Offiziell handelte es sich bei diesen Kündigungen um wirtschaftlich bedingte Entlassungen. Es darf aber nicht sein, dass wichtige Personalvertreter ausgerechnet einige Tage vor den Verhandlungen für einen Sozialplan mit der Firmenleitung entlassen werden.

Der Prozess hat am 2. Februar 2010 stattgefunden. Das Arbeitsgericht Zürich hat die Klage des Journalisten Daniel Suter gegen TA-Media gutgeheissen und die Entlassung für missbräuchlich erklärt.

Das Gericht unter dem Vorsitz von Doris Weber, frühere FDP-Gemeinderätin, hat mit dem Urteil die Entlassung von Daniel Suter als missbräuchlich taxiert. Im Urteil wird dem Journalisten eine Entschädigung im Umfang von 3 Monatslöhnen zugesprochen. Es relativiert damit eine drei Jahre alte Rechtsprechung des Bundesgerichts und kommt zurück zum eigentlichen Wortlaut des Gesetzes, das Arbeitnehmervertreter/innen während ihrer Amtsdauer unter besonderen Kündigungsschutz stellt.