

## **MEDIENKONFERENZ VOM 5.11.2012**

Daniel Suter, Präsident impressum - Die Schweizer JournalistInnen, Mitglied syndicom

## Vorwärts mit der Gesetzesänderung, die das Bundesgericht verlangt!

Mein Name ist Daniel Suter. Ich will Ihnen an einem Beispiel zeigen, warum es zum Kündigungsschutz eine Gesetzesänderung braucht.

Das Beispiel bin ich selbst. Im Jahr 2009 war ich Präsident der Personalkommission Tages-Anzeiger, als der Tamedia-Konzern beschloss, ein Viertel der TA-Redaktion "aus wirtschaftlichen Gründen" zu entlassen. Entlassen wurden 52 festangestellte Journalistinnen und Journalisten, 7 Druckereiangestellte, und viele Verträge mit freien Mitarbeitenden der Zeitung wurden gekündigt. Mit allen Lohnkürzungen waren schätzungsweise 100 bis 120 Menschen betroffen.

Unter den vielen Entlassenen waren auch ich und ein zweiter Kollege der Personalkommission. Bereits im Vorfeld der Massenentlassung hatte unsere Kommission mit dem Konzern verhandelt. Und nach der Entlassungswelle liess die Konzernleitung durch ihren Pressesprecher verbreiten, dass ich trotz meiner Entlassung Leiter der Verhandlungsdelegation der Arbeitnehmerschaft sein könne, um für alle Betroffenen einen Sozialplan auszuhandeln. Nun, das haben mein Kollege und ich dann getan. Mit Hilfe der Berufsorganisationen impressum und syndicom hat die Peko Tages-Anzeiger in einem Monat harter Arbeit einen Sozialplan erkämpft, der bis heute Gültigkeit hat.

## Dennoch fragte ich mich:

Darf es sein, dass ein Arbeitgeber einen Personalvertreter aus angeblich wirtschaftlichen Gründen entlässt – und dann erwartet, dass der Entlassene nachher den Sozialplan für alle aushandelt?

Das wollte ich gerichtlich klären, und die Gewerkschaften standen mir bei.

Das Ergebnis kennen Sie: Das Zürcher Arbeitsgericht gab unserer Seite Recht. Das Zürcher Obergericht stürzte den Entscheid wieder um und sprach den denkwürdigen Satz:

«Freilich liesse sich auch argumentieren, der Arbeitnehmer verhandle besser, wenn er selbst vom Sozialplan betroffen sei.»

Das Bundesgericht bestätigte im März 2012 diese Meinung und machte damit dem Kündigungsschutz für PersonalvertreterInnen endgültig den Garaus. Bereits in einem ersten Urteil hatte das

Bundesgericht 2006 erklärt: Ein Arbeitgeber dürfe einen Personalvertreter aus wirtschaftlichen Gründen entlassen, weil dies «sozialverträglicher» (wörtlich so!) sein könne, als einen anderen Angestellten zu entlassen. Daraufhin kritisierte das Justiz- und Polizeidepartement im September 2010:

«Es stellt sich ernsthaft die Frage, ob die Art und Weise, wie das Bundesgericht den Begriff des begründeten Anlasses ausgelegt hat, diesem Begriff einen Grossteil seiner Wirkung entzogen hat.»

Dem Bundesgericht kam diese Kritik in den falschen Hals, und es hustete sie in meinem Urteil wieder heraus:

«Sollten jedoch – nach der im Bericht des Bundesrates geäusserten Meinung – wirtschaftliche Gründe im Rahmen einer Entlassung eines Arbeitnehmervertreters als missbräuchlich qualifiziert werden (...), so lässt sich dieses Ergebnis tatsächlich nur durch eine Gesetzesänderung bewerkstelligen.»

An diesem Punkt stehen wir jetzt. Seit zwei Jahren liegt ein fertig formulierter Vorentwurf dieser Gesetzesänderung in den Schubladen des EJPD. Diese Teilrevision des OR muss endlich Wirklichkeit werden.

Den Kritikern dieser Revision können wir – aus eigener Erfahrung – die einfache Frage stellen:

Finden Sie es richtig, dass ein Arbeitgeber Personalvertretungen entlassen und gleichzeitig erwarten kann, dass sie am nächsten Tag bereit und fähig sind, einen Sozialplan für alle Entlassenen des Betriebes auszuhandeln?

Wer darauf antwortet «Ja, das finde ich zumutbar!», der disqualifiziert sich als Sozialpartner.