

Ausschneiden und aufbewahren

Kündigungsschutz im GAV

In letzter Zeit sind verschiedene Mitarbeitende ans SSM gelangt, denen SF den Vertrag kündigen will, oder die einen Verweis erhalten haben, der arbeitsrechtliche Folgen (sprich: Kündigung) androht. Auffällig ist, dass mehrheitlich langjährige Mitarbeitende betroffen sind (ca. 20 Dienstjahre), meistens in einem Alter (fünfzig +), das auf dem Arbeitsmarkt kritisch ist. Ob es ein Zufall ist, dass fast alle im SSM organisiert sind, sei dahingestellt - es kann auch andere treffen. Wichtig ist, dass alle ihre Rechte kennen. Wir haben deshalb beschlossen, einen Artikel, der vor fast zwei Jahren erschienen ist, leicht aktualisiert abzdrukken.

Wer sich individuell wappnen will, sollte die Bestimmungen kennen, die der GAV zum Kündigungsschutz vorsieht. Wir beziehen uns in der Folge auf den SRG-GAV; beim tpc gelten weitgehend gleiche, in Einzelfällen aber schlechtere Regeln.

Dialog: Alternativen zur Kündigung

Mitarbeitende mit zehn vollendeten Dienstjahren haben gemäss Art. 46.1 vor einer allfälligen Entlassung das Recht auf einen Dialog mit dem Sozialpartner SSM, bei dem auf Seiten von SF ein Mitglied der GL anwesend sein muss. Ziel ist, Alternativen zur Kündigung zu suchen (Umschulung, interner Stellenwechsel, vorzeitige Pensionierung etc.). Dieser Dialog muss den Berechtigten auf jeden Fall angeboten werden, aber sie können auf ihn verzichten. Eine Kündigung, die ohne dieses Angebot ausgesprochen wird, ist nichtig.

Achtung: Im tpc-GAV (Art. 54.1) ist das Dialog-Recht ziemlich paradox formuliert: Der von einer Entlassung bedrohten Person ist der Dialog nicht anzubieten, sondern sie selbst muss

ihn verlangen. Fragt sich nur, wie sie das tun soll, wenn sie gar nicht weiss, dass sie entlassen werden soll? Faktisch muss sich das tpc deshalb an der SRG-Praxis orientieren.

Einsprache gegen Kündigung

GAV-Mitarbeitende haben das Recht, Einsprache bei der Direktorin zu machen (innert 30 Tagen nach Erhalt der Kündigung). Das rechtliche Gehör ist gewährleistet, zur Sitzung mit der Direktorin kann ein Rechtsbeistand beigezogen werden, z.B. ein SSM-Vertreter oder ein Anwalt (Art. 46.3). Beim tpc ist die Einsprache an den Geschäftsleiter zu richten (Art. 54.2).

Das SSM ist der Meinung, dass das Dialog- und Einspracherecht auch für Mitarbeitende mit festem GAV gilt, deren Arbeitspensum reduziert, also teilweise gekündigt wird. Die SRG hingegen stellt sich auf den Standpunkt, es handle sich um eine Änderungskündigung, bei der nicht dieselben Rechte gälten. Das SSM hat diese Haltung beim HR-Leiter SRG angefochten.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Einsprachen in der Regel abgeschmettert werden. Es empfiehlt sich gleichwohl, dieses Mittel wahrzunehmen. Falls es im Anschluss zu einem gerichtlichen Verfahren kommt, so ist es wichtig, dass vorgängig alle vertraglichen Mittel genutzt und dokumentiert wurden.

ALV-Differenzzahlung

Bei einer Entlassung ab 3. Dienstjahr bezahlt die SRG im Falle von Arbeitslosigkeit während 3 Monaten die Differenz zwischen dem Arbeitslosengeld und dem vorherigen Lohn (Art. 46.5). Was nicht im GAV steht, aber auf Antrag des SSM am 11. 3. 2004 von der Sozialpartnerschafts- und Schlich-

tungskommission (SSK) beschlossen wurde: Während den 5 Karenztagen zu Stempel-Beginn bezahlt die SRG den zuletzt bezogenen Lohn zu 100%. Bei Sperrtagen, welche von der Arbeitslosenversicherung verfügt werden, zahlt die SRG ebenfalls 20% bzw. 30% (je nachdem, ob das Taggeld 80% bzw. 70% ausmacht).

Das tpc hat diese SRG-Auslegung nur teilweise aufgenommen: An der KVP-Sitzung vom 6. April 2004 gab es bekannt, es bezahle unabhängig vom Entscheid der ALV bezüglich Einstelltagen während 3 Monaten 20% bzw. 30% des letzten Bruttolohns. Die fünf Karenztage werden also nicht voll gedeckt.

Spezialfall: Erfolgt die Entlassung aufgrund einer betrieblich bedingten Aufhebung des Arbeitsplatzes, so zahlt die SRG bereits ab 2. Dienstjahr und während 12 Monaten die ALV-Differenz (Art. 46.6). Der tpc-GAV hat diese Verbesserung, die bei der SRG 2001 eingeführt wurde, leider noch nicht nachvollzogen.

Abgangsentschädigung (Art. 47)

Wer das 40. Altersjahr vollendet hat und zehn volle und ununterbrochene Dienstjahre aufweist (angerechnet werden Jahre mit GAV und Kadervertrag), hat bei einer Entlassung Anspruch auf eine Abgangsentschädigung von 6 Monatslöhnen (inkl. Anteil 13.). Für jedes weitere Jahr kommt ein Monatslohn hinzu, maximal gibt es aber ein Jahresgehalt (nach 16 Jahren). Die Entschädigung entfällt nur bei fristloser Entlassung oder bei überwiegendem Verschulden; für beide sind die Hürden hoch.

Achtung: Mitarbeitende mit festem GAV haben bei einer angeordneten Reduktion des Arbeitsvolumens Anspruch auf Entschädigung pro rata.

Abgangsentschädigung bei Entlassung im Rücktrittsalter

Art. 47.4 hält fest, die Abgangsentschädigung entfalle, wenn als Folge der Entlassung eine Rente der PKS oder eine gleichwertige Leistung (Kapitalabfindung) ausgerichtet werde. Das betrifft Mitarbeitende, die das frühest mögliche Rentenalter erreicht haben (gemäss PKS-Reglement: 58 Jahre, gemäss GAV 60 Jahre). Die PKS behandelt Kündigungen bei solchen Mitarbeitenden wie freiwillige Frühpensionierungen – sie zahlt also eine Rente.

Das heisst aber nicht, dass die Abgangsentschädigung immer entfällt: das Zusatzprotokoll zum GAV (Ziff. 5) sagt, sie entfalle nur, wenn die Rente der PKS 60% beträgt (40% bei der ehemaligen PVE). Eine 60%-Rente aber erreicht im Leistungsprimat heute nur, wer 61 Jahre alt ist und sich auf Alter 20 eingekauft hat (Achtung: Änderung ab 2009). Im Alter 60 hingegen hat man mit 40 Versicherungsjahren zwar theoretisch eine 60%-Rente zugute, doch da bei Pensionierungen vor Alter 62 immer gekürzt wird, resultieren nur 57.12% des versicherten Verdienstes (Achtung: ab 2009 sinkt dieser Prozentsatz auf 52.8%). Mitarbeitenden, die der Betrieb mit 59 oder 60 Jahren in die vorzeitige Pensionierung drängen möchte, gibt dies einen gewissen Schutz: Ist das Angebot zu schlecht, so können sie die Abgangsentschädigung als Verhandlungsmasse benutzen. Denn die einzige Alternative bestünde für den Betrieb darin, den ‚renitenten‘ Mitarbeiter zu entlassen –

aber dann wird die Abgangsentschädigung fällig.

Kapitalabfindung gemäss Art. 48

Mitarbeitende, die am 1.1.1995 mindestens 19 Beitragsjahre bei der ehemaligen Pensionskasse des Bundes (PKB, später Publica) aufwiesen, haben bei einer Entlassung Anspruch auf eine Kapitalabfindung, die ihnen eine Rentenleistung gemäss Art. 32 der PKB-Statuten sichert. Bei der Berechnung der Abfindung wird das bereits vorhandene Deckungskapital berücksichtigt. Die Berechnungsmethode ist im Moment zwischen SRG und SSM strittig, ein konkreter Fall ist vor Gericht noch hängig.

Weniger weit geht der Schutz bei jenen Mitarbeitenden, die am 1. 1. 1995 mindestens 15, aber noch nicht 19 Beitragsjahre aufweisen: Sie erhalten neben der ordentlichen Abgangsentschädigung (Art. 47) eine zusätzliche Kapitalabfindung in der Höhe eines versicherten Verdienstes (Bruttoeinkommen minus Koordinationsabzug).

Kündigungsbegründung

Die Kündigung muss schriftlich begründet werden (Art. 46.2). Falls sie nicht aus wirtschaftlichen Gründen erfolgt, sondern wegen mangelhafter Leistung oder arbeitsvertraglichem Fehlverhalten, so dürfen nur Sachverhalte verwendet werden, die im Personaldossier enthalten sind. Wer den Eindruck hat, es braue sich etwas zusammen, ist gut beraten, bei Gelegenheit Einsicht zu nehmen.

Das Dossier kann jederzeit eingesehen werden, auch durch eine bevollmächtigte Person. Fehlerhafte Angaben im Personaldossier sind zu berichtigen. Die Mitarbeitenden haben selbstverständlich das Recht, Kopien von Dokumenten zu verlangen, die ihnen nicht bekannt sind oder fehlen.

Seltene Botschaften von SF

SF schickt Mitarbeitenden, die auf die Strasse gestellt werden sollen,

manchmal einen Brief mit Angaben zur Auflösung des Arbeitsvertrages. Darin werden z.T. unverständliche, teilweise überflüssige Angaben gemacht.

Überflüssig ist zum Beispiel die Zusicherung, der Mitarbeiter habe Anrecht auf bezahlte Abwesenheiten für Vorstellungsgespräche. Erstens ist das im GAV geregelt (Art. 28 Abs. 1 lit. f), zweitens gibt es zu Art. 329 Abs. 3 OR eine Rechtspraxis, die den GAV letztlich übertrifft. Nachzulesen z.B. bei Schürer (Arbeit und Recht) oder im Kommentar zum Arbeitsvertrag von Streiff und von Kaenel. Klar ist, dass die Abwesenheiten vom Chef nicht zu bewilligen sind (Orientierung genügt) und er auch nicht zu wissen braucht, wo man sich vorstellt.

Rein dekorativ ist der Hinweis auf das Zwischenzeugnis. Ein Zeugnis kann jederzeit verlangt werden, der Anspruch auf ein Zwischenzeugnis ist somit rechtlich verankert (Art. 330a Abs. 1 OR).

Nicht zulässig ist der Versuch, der ab und zu gemacht wird, die gekündigte Person zum Bezug ihres Ferienguthabens zu veranlassen. Die Ferien haben einen Erholungszweck. Wer aber die Kündigung erhalten hat, muss auf Stellensuche (dies auch im Hinblick auf eine allfällige Anmeldung bei der Arbeitslosenversicherung). Da sich die beiden Zwecke – Erholung bzw. Stellensuche – gegenseitig beissen, hat die Stellensuche Vorrang.

Seltsam ist der Hinweis, im Krankheitsfall vor dem Tag XY (gemeint ist der Tag, an dem das Arbeitsverhältnis endet) gelte Art. 33 GAV. Dieser Artikel betrifft die Lohnzahlung bei Krankheit. Wieso wird speziell auf diesen Artikel verwiesen, obwohl klar ist, dass bis zum Ablauf des Arbeitsverhältnisses sämtliche GAV-Artikel gelten? Wir möchten an dieser Stelle nicht über die Gründe spekulieren, fordern aber alle Betroffenen auf, bei solchen Formulierungen mit dem SSM Rücksprache zu nehmen.

Ernst Gräub