

MEDIENKONFERENZ VOM 7. SEPTEMBER 2018

Luca Cirigliano, SGB Zentralsekretär

Vorsätzlicher Frontalangriff auf Gesundheit der Lohnabhängigen

Es mutet zynisch an: Die Schweiz hat laut OECD eines der flexibelsten, ja man darf wohl sagen arbeitgeberfreundlichsten Arbeitsrechte.¹ Und in der Debatte um eine Deregulierung des französischen Arbeitsrechts stand das Schweizer Arbeitsgesetz (ArG) der Regierung Macron Pate. Auch der Bundesrat hat in einem jüngst veröffentlichten Bericht zur Fitness des Schweizer Arbeitsrechts in Zeiten der Digitalisierung festgehalten, dass flexibles Arbeiten heute in fast allen denkbaren Varianten möglich ist. Ich zitiere: Das Schweizerische Arbeitsrecht ermöglicht es, die Normalarbeitszeit sehr flexibel zu gestalten. So sind etwa Gleitende Arbeitszeiten, Jahresarbeitszeiten oder die Arbeit auf Abruf weit verbreitet. Das Bundesgericht hat im Zusammenhang mit einer Beschäftigung auf Abruf entsprechend festgehalten, dass die zu leistende Arbeitszeit im Vertrag nicht zwingend bestimmt oder bestimmbar sein müsse. Das Obligationenrecht (OR) steht folglich einer Flexibilisierung der Arbeitszeit nicht entgegen.²

Trotzdem will nun der kleine Zirkel um den Verband der Wirtschaftsprüfer und Treuhänder Expert-suisse und dem ziemlich obskuren Verein „Allianz Denkplatz Schweiz“ mit Hilfe ihnen gewogener Politiker, das Schweizer Arbeitsrecht radikal umkrempeln und den Schutz gegen Burnout und Gratarbeit für fast 40 Prozent der Arbeitnehmenden faktisch abschaffen.

Besonders zynisch erscheint hier das Vorgehen von Ständerätin Karin Keller-Sutter. Erst 2016 ist eine Revision des Arbeitsrechts in Kraft getreten, welche die Arbeitszeiterfassung abschafft, wenn in GAV gewisse Vorkehrungen gegen Burnout und Gratarbeit im Betrieb getroffen werden und der Verzicht freiwillig erfolgt. Die Bestimmung wird rege gebraucht: seit dem Moment der Inkraftsetzung bis heute sind bereits Dutzende GAVs mit solchen Bestimmungen in Kraft getreten, darunter solche mit extrem breiter geographischer oder personeller Wirkung. So haben etwa die ganze Bankenbranche³ sowie Teile des Dienstleistungssektors für die Grossregion Zürich⁴ oder Nordwestschweiz einen Verzicht festgelegt.⁵ Auch Versicherungen wie die Mobiliar oder Fintech-Unternehmen wie Leonteq haben zwischenzeitlich auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet. Genauso Grossunternehmen wie Swisscom oder SBB. Auch Branchen wie die Mode- und Beklei-

¹ Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen – Chancen und Risiken. Bericht des Bundesrates in Erfüllung der Postulate 15.3854 Reynard vom 16.09.2015 und 17.3222 Derder vom 17.03.2017, S. 12 f.

² Ebenda, S. 69.

³ Vereinbarung über die Arbeitszeiterfassung (VAZ) zwischen Arbeitgeber Banken, dem Schweizer Bank-Personalverband etc. Gültig seit 01.01.2016

⁴ GAV VAZE zwischen dem Verband Zürcher Handelsfirmen (VZH) und dem KV Zürich. In Kraft seit 1.1.2016

⁵ GAV VAZE zwischen der Aargauischen Industrie- und Handelskammer (AIHK), dem Kantonalverband Aargauischer KV und der Schweizer Kader Organisation, gültig seit 1.9.2016.

dungsindustrie sowie der Verband Viscom haben GAV zum Verzicht auf Arbeitszeiterfassung abgeschlossen. Tatsächlich ist die Situation der Abschlüsse von GAV so dynamisch, dass das SECO eine Studie bei der Universität Genf in Auftrag gegeben hat. Aber Frau Keller-Sutter sind diese Entwicklungen offensichtlich egal. Sie nimmt in Kauf, dass die Rechtssicherheit verloren geht und eine funktionierende Lösung torpediert wird.

Der Vorschlag, das Arbeitsgesetz im Sinne von Frau Keller-Sutter zu ändern, weist noch weit fatalere Punkte auf, welche die Gesundheit und das Portemonnaie der Arbeitnehmenden bedrohen wie keine andere Reform der letzten Jahre im Bereich des Arbeitsrechts. So soll der Arbeitgeber seine Arbeitnehmenden zwingen können, auf Arbeitszeiterfassung zu verzichten. Zwar sollen die Arbeitgeber in Theorie die Einhaltung aller Arbeitszeitbestimmungen garantieren müssen (Nacht-ruhe, freier Sonntag, Pausen). Doch den Arbeitsinspektoren wird vorsätzlich das einzige Instrument genommen, die Einhaltung überhaupt kontrollieren zu können: die Arbeitszeiterfassung. Was hier gemacht wird, ist unredlich. Vordergründig wird „nur“ die Arbeitszeiterfassung verunmöglicht – hintergründig implodiert der gesamte Burnout-Schutz aus dem ArG. Und Überstunden können so auch nicht mehr erfasst werden.

Die nachfolgende Tabelle zeigt auf, inwiefern sich die Voraussetzungen für einen Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung gemäss Artikel 73a ArGV 1 bzw. gemäss Artikel 46 Absatz 2 ArG unterscheiden:

Vergleich	Art. 73a ArGV 1	Art. 46 ArG (neu)
Vorgesetztenfunktion oder Fachperson mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen in ihrem Fachgebiet	nein	ja
Autonomie	ja	ja
Lohngrenze von 120'000 Franken	ja	nein
Freiwilligkeit/Einverständnis und Widerrufsrecht des Arbeitnehmenden	ja	nein
Besondere Gesundheitsschutzmassnahmen in GAV	ja	nein
Interne Anlaufstelle	ja	nein
Verzeichnis der betroffenen Arbeitnehmenden	ja	nein

Die Revision würde alle Schutzmechanismen gegen Burnout (Gesundheitsmassnahmen), die Freiwilligkeit sowie die Lohngrenze als Schutz gegen Gratisarbeit abschaffen. Ein Frontalangriff auf die Gesundheit und das Portemonnaie der Arbeitnehmenden. Und das offenbar in vollem Bewusstsein, welcher Schaden angerichtet würde.

Nicht besser sieht es bei den von Ständerat Konrad Graber vorgeschlagenen Änderungen aus – immerhin kann ihm zu Gute gehalten werden, dass er den Inhalt der Revision nicht verschleierte. Ziel der Revision von Art. 6, 10, 13, 15, etc., etc., ArG ist nämlich der unverhohlene Abbau elementarster Schutzbestimmungen gegen Burnout und anderen Stresserkrankungen: die Abschaffung der wöchentlichen Höchstarbeitszeiten und der maximalen täglichen Dauer von Überzeitarbeit (Art. 12 Abs. 2 ArG), das Verbot von Überzeitarbeit nach verkürzter täglicher Ruhezeit (Art. 19 ArGV 1), das grundsätzliche Verbot von Überzeitarbeit an Sonntagen und in der Nacht (Art. 12 und 26 ArG i.V.m. 25 ArGV 1) sowie insbesondere die Pflicht, bei Überzeitarbeit grundsätzlich eine zeitnahe Kompensation innerhalb von 14 Wochen vorzusehen (Art. 25 ArGV 1). Weiter will Ständerat Graber,

Vertreter einer „Familienpartei“, Art. 36 ArG abschaffen: Auf Arbeitnehmende mit Familienpflichten müsste nicht mehr Rücksicht genommen werden.

Das heisst, der Arbeitgeber könnte den Arbeitnehmenden von morgens um 4 Uhr bis Mitternacht arbeiten lassen, dies ohne wöchentliche Beschränkung. Es könnte vom Arbeitnehmenden verlangt werden, dass er 17 Stunden täglich zu arbeiten hat. Und das alles nota bene ohne Zuschläge und Kompensation: diese werden auf das nächste Jahr, aber wohl eher auf den Sankt-Nimmerleins-Tag, verschoben. Das Zückerchen im Vorschlag von CVP-Vertreter Graber: Sonntagsarbeit würde bei all dem für Hunderttausende von Büroangestellten etc. auch noch zur Norm werden.

Es stellt sich nun die Frage, wer sich alles vor dieser Deregulierungs-Dampfwalze fürchten muss. Wie viele Arbeitnehmende wären von der faktisch vollständigen Abschaffung des Schutzes vor Burnout ausgesetzt? Bei wie vielen, besonders in Teilzeit arbeitenden Frauen, würde das Risiko von Gratis-Arbeit praktisch zur Gewissheit?

Die Vorlage, wie sie uns von der WAK-S präsentiert wird, ist keine Meisterleistung aus redaktioneller Sicht und macht den Juristinnen und Juristen keine Freude. Denn es handelt sich um eigentliche Gummiparagrafen, wie sie im Bilderbuch stehen. Beziehungsweise ist es wohl eher so, dass die Kommissionsmehrheit mit Wissen und Wollen die Begrifflichkeiten so wählen, dass möglichst viele Arbeitnehmende unter die neuen Bestimmungen fallen – die Entscheidungsgewalt würde nämlich beim Arbeitgeber liegen.

Schauen wir uns die Bestimmungen an: Gemäss Vorentwurf sollen Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion oder Fachpersonen, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen, betroffen sein. Dies dann, wenn sie bei ihrer Arbeit über „eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können“. Wie gesagt, entsprechen die Begriffe des Vorentwurfs, die den persönlichen Anwendungsbereich eingrenzen – wie etwa grosse Autonomie bei der Arbeit oder Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen – keiner juristischen oder statistischen Kategorie.

Ein riesiges Problem stellt natürlich weiter das Missbrauchspotenzial dar, welches sich aufgrund dieser Gummiparagrafen ergibt: Beim Vollzug des Gesetzes werden die Arbeitsinspektoren berücksichtigen müssen, ob die Person in der Tat eine solche Funktion ausübt. Wie dies in der Praxis umgesetzt wird, ist schleierhaft. Es ist anzunehmen, dass man sich auf formelle Elemente wie z.B. die Bezeichnung im Arbeitsvertrag abstützen wird («Mitglied des Kaders», «ProjektleiterIn», «FachspezialistIn»). Und hier ist der Arbeitgeber natürlich am längeren Hebel... wer wird sich schon wehren, wenn der Chef im Arbeitsvertrag schreiben lässt, man sei „Mitglied des Kaders“ oder „autonom in der Arbeitszeitgestaltung“? Selbst wenn dies dann faktisch angesichts der Fristen und Positionen überhaupt nicht stimmt.

Aus diesen Gründen ist davon auszugehen, dass fast 40 Prozent der Schweizer Arbeitnehmenden oder 1'400'000 Menschen vom Abbau betroffen sein könnten.⁶ Mit unabsehbaren Folgen für die Gesundheit und das Portemonnaie. Nicht mitgezählt sind dabei die rund 7 Prozent der Arbeitnehmenden, die Mitglied einer Unternehmungsleitung sind. Denn diese fallen als höhere leitende Angestellte nicht unter den Anwendungsbereich der Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des ArG und haben schon heute schon keine Arbeitszeiterfassungspflicht oder Höchstarbeitszeiten mehr.

⁶ Dies ist das Total der Arbeitnehmenden mit einfacher Vorgesetztenfunktion oder Berufsabschluss ohne fixe Arbeitszeiten, also mit Autonomie: 1'398'000 Personen, was 38% der Arbeitnehmenden entspricht.

