

05.03.2015 - 12:06 Uhr

## Fall Stadler Rail und Impreglon / Inkorrekte Arbeitszeiterhöhung zu Lasten der Angestellten

Zürich (ots) -

Gewissen Unternehmen kann es nicht schnell genug gehen mit der Erhöhung der Arbeitszeit als Antwort auf den Frankenschock. Die Umsetzung droht so aber zum rechtlich unhaltbaren Pfusch zu werden - wie bei Stadler Rail und Impreglon.

Es vergeht momentan kaum ein Tag, an dem nicht ein Unternehmen ankündigt, die Arbeitszeit bei gleichem Lohn zu erhöhen. Das erstaunt, wurde doch der Mindestkurs Franken-Euro vor noch nicht einmal zwei Monaten aufgehoben. Die Angestellten Schweiz und die Gewerkschaft Syna werden den Verdacht nicht los, dass einige Unternehmen jetzt einfach die Gunst der Stunde nutzen wollen, um ihre Profite zu verbessern. So werden nun in der Schublade schlummernde Restrukturierungspläne unter dem Deckmantel des Frankenschocks umgesetzt.

Bezüglich der Arbeitszeiterhöhung haben diverse Unternehmen korrekt mit der Arbeitnehmervertretung verhandelt und die Massnahme sorgfältig und gesetzeskonform umgesetzt. Gewisse Unternehmen jedoch gingen überstürzt und unsorgfältig ans Werk. Dabei wurden die Rechte der Arbeitnehmenden verletzt und es wurde gegen das Arbeitsrecht verstossen.

Dazu zwei Beispiele, die nicht zur Nachahmung empfohlen werden.

Stadler Rail: Angestellte wurden überfahren Stadler Rail schloss kürzlich mit der Gewerkschaft Unia unter Akklamation der Zeitung "Blick" einen Deal über eine Erhöhung der Arbeitszeit ab. Auf den ersten Blick eine gute Sache, würde man meinen, sieht der GAV der MEM-Industrie doch zur Sicherung der Arbeitsplätze unter anderem genau diese Massnahme vor. Es gibt aber einen Schönheitsfehler: Die Arbeitnehmenden bei Stadler Rail unterstehen nicht dem MEM-GAV, sondern einem ausschliesslich mit der Unia abgeschlossenen Firmenvertrag - und der kennt keinen Krisenartikel, der dies zulassen würde. Die Arbeitszeiterhöhung ist rechtlich also alles andere als sauber.

Das Recht wurde noch in weiteren Punkten verletzt. Die Massnahme wurde den Mitarbeitenden per Infoblatt am 23. Februar zur Kenntnis gebracht und ist seit dem 1. März in Kraft. Es wurde zwar die Zustimmung der Gewerkschaft Unia und der Personalkommission eingeholt, aber nicht diejenige der einzelnen betroffenen Angestellten. Das ist eine Verletzung des Arbeitsrechts. Denn die einzelnen Arbeitnehmenden hätten jeweils ihr Einverständnis geben müssen, hätte man diese Massnahme so schnell einführen wollen. Weil einseitig und mit kurzer Spanne vorgegangen wurde und weil ein Krisenartikel fehlt, wurde die Frist für allfällige Änderungskündigungen nicht eingehalten. Diese würde bei Stadler Rail in der Regel drei Monate betragen.

Würden im Zuge der Änderungskündigung mehr als 30 Arbeitsverhältnisse nicht fortgesetzt, würde dies eine Massenentlassung darstellen. Eine solche würde wesentlich mehr Zeit in Anspruch nehmen, da vorgängig ein Konsultationsverfahren durchgeführt und, falls nicht vorhanden, ein Sozialplan verhandelt werden müsste. Statt alle diese Verfahren sauber ablaufen zu lassen wurden die Stadler-Angestellten praktisch von einem Tag auf den anderen vor die nackte Tatsache gestellt, dass sie länger arbeiten müssen.

Rückmeldungen von unseren Mitgliedern lassen im Übrigen Zweifel aufkommen, ob die Arbeitszeitverlängerung bei Stadler Rail überhaupt die richtige Massnahme ist. Sie macht vor allem dann Sinn, wenn damit bei guter Auftragslage und voller Auslastung günstiger produziert werden kann. Von Mitarbeitenden der Stadler Rail ist aber zu hören, dass das Gegenteil zutrifft, also eher zu wenig Arbeit vorhanden ist und Arbeitnehmende sogar zu Hause bleiben. So dient eine Arbeitszeiterhöhung nur dem billigen Abbau von Überstunden- und Überzeiten der Arbeitnehmenden, oder anders ausgedrückt: Stadler Rail muss für bereits geleistete Arbeit keinen Rappen mehr bezahlen.

Die Angestellten Schweiz und die Gewerkschaft Syna fordern Stadler Rail auf, die Arbeitszeitverlängerung vorderhand zu sistieren und die Angestellten zuerst einmal korrekt zu konsultieren.

"Die Arbeitszeit zu erhöhen ist ein Entscheid von grosser Tragweite für alle Beteiligten", sagt Stefan Studer, Geschäftsführer der Angestellten Schweiz. "Der simple Entscheid 'deal or no deal' ist hier definitiv fehl am Platz."

## Impreglon: missbräuchliches Vorgehen

Mit einer ähnlichen Masche hat die in Altdorf ansässige Firma Impreglon Coatings AG ihre Arbeitnehmenden genötigt. Am 28. Januar erhielten alle Arbeitnehmenden von der Geschäftsleitung ein Umfrageschreiben, ob sie einer Arbeitszeiterhöhung von 42 auf 44 Stunden zustimmen könnten. Diese Umfrage würde gestartet, da Impreglon keine Vertragsänderungen durchführen wolle. Frist zur Antwort: 31. Januar. Am 4. Februar wurde in Aktennotiz derjenigen Arbeitnehmenden, die der Arbeitszeiterhöhung nicht zugestimmt hatten, folgendes vermerkt: "Trotz erneuten besprochenen Massnahmen, gab es seitens des Mitarbeiters keine Einwilligung. Aus diesem Grund sehen wir seitens Impreglon keine andere Möglichkeit, als das Arbeitsverhältnis ab sofort, unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist, aufzulösen."

Hier verstösst Impreglon klar gegen geltendes Recht: Die Erhöhung der Arbeitszeit setzt grundsätzlich eine einvernehmliche Vertragsänderung oder eine Änderungskündigung unter Berücksichtigung der geltenden Kündigungsfristen voraus. Eine "Umfrage" erfüllt diese Anforderung nicht. Die nachfolgenden Kündigungen der Arbeitnehmenden, die bei der "Umfrage" der Arbeitszeiterhöhung nicht zugestimmt haben, sind als Rachekündigungen zu qualifizieren und daher missbräuchlich.

Auch sind allfällige Änderungskündigungen nur rechtmässig, wenn sie auf einem sachlich nachvollziehbaren Grund beruhen. Impreglon gibt einzig an, dass sie aufgrund der Euro-Problematik "bei Umsatzzahlen von 2014 [...] mit dem Wechselkurs rund CHF 600'000.-" verlieren würden. Mehr Informationen zur Lage des Betriebs gibt Impreglon nicht ab. Transparenz sieht anders aus. Wie in aller Welt sollen Arbeitnehmende mit einem derartigen Satz nachvollziehen können, ob die Massnahmen auch wirklich notwendig sind. Ebenso wenig hat Impreglon aufgezeigt, wie sich die beabsichtigten Massnahmen positiv auswirken sollen.

Syna und die Angestellten Schweiz fordern Impreglon auf, die auf unkorrekte Weise eingeführten Massnahmen zu sistieren und ihre Arbeitnehmenden zuerst transparent und vollständig zu informieren.

Angestellte Schweiz - für einen Mittelstand mit Zukunft

Syna - die Gewerkschaft

Kontakt:

Für Rückfragen:

Korab Macula, Rechtskonsulent Angestellte Schweiz Tel. 044 360 11 53

Hansjörg Schmid, Kommunikation Angestellte Schweiz, Tel. 044 360 11 21

Mathias Regotz, Vizepräsident Syna, Tel. 044 279 71 26

Guido Schluep, Zentralsekretär Syna, Tel. 079 777 11 17

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100006251/100769443> abgerufen werden.