

Interpellation Surber-St.Gallen (19 Mitunterzeichnende) vom 24. Februar 2015

Produktivitätssteigerung auf dem Buckel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Schriftliche Antwort der Regierung vom 28. April 2015

Bettina Surber-St.Gallen hält in ihrer Interpellation vom 24. Februar 2015 fest, dass nach dem Entscheid der Schweizerischen Nationalbank (SNB), den Euromindestkurs fallen zu lassen, St.Galler Unternehmen zur Produktivitätssteigerung die Arbeitszeit für ihre Angestellten erhöht hätten oder planen, Eurolöhne an den Eurowechsellkurs zu koppeln. Dies hätte Lohneinbussen zur Folge. Eine Arbeitszeiterhöhung mache nur dann Sinn, wenn ein Unternehmen genügend Aufträge habe. Es sei nicht davon auszugehen, dass diejenigen Unternehmen, die längere Arbeitszeiten verlangten, unter Auftragsknappheit litten. Damit stelle sich die Frage, wie stark diese Unternehmen tatsächlich unter dem starken Franken litten. Im Weiteren könne mit Massnahmen, die zu Lohneinbussen führten, das Geschäftsrisiko in unzulässiger Weise auf die Arbeitnehmenden überwältigt werden. Vor diesem Hintergrund formuliert die Interpellantin eine Reihe von Fragen.

Die Regierung antwortet wie folgt:

1. Die Regierung und das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) sind in engem Kontakt mit Arbeitgebern und Arbeitnehmenden. Aufgrund der Kontakte mit den Unternehmen sind der Regierung zwar Angaben über verschiedene Massnahmen bekannt, allerdings sind diese Angaben nicht vollständig. Denn die meisten dieser Massnahmen sind nicht meldepflichtig. Das AWA hat vermehrte Anfragen verzeichnet betreffend Arbeitszeiterhöhungen bzw. Ausnahmeregelungen.

Untersteht ein Unternehmen einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV), sind zumindest die Sozialpartner an Vertragsänderungen beteiligt. Sollte es jedoch zu Änderungskündigungen kommen, gelten die gesetzlichen Vorgaben betreffend Massenentlassungen nach Art. 335 Art. d bis g des Obligationenrechts (SR 220; abgekürzt OR). Dabei muss das Unternehmen die Arbeitnehmerschaft konsultieren und das AWA schriftlich orientieren.

2. Der Regierung sind weder die Umsatzzahlen noch die Auftragslage der einzelnen Unternehmen bekannt. Ende des Jahres 2014 verzeichnete die St.Galler Wirtschaft einen relativ hohen Auftragsbestand. Mit Arbeitszeiterweiterungen wollen die Unternehmen mit erhöhter Produktivität auf die veränderte Währungsrelation reagieren. Anlässlich der regelmässigen Kontakte und Besuche konnte das AWA feststellen, dass die Unternehmen ihre Verantwortung wahrnehmen und alle Anstrengungen machen, um ihre Konkurrenzfähigkeit weiter zu erhalten. Dabei prüfen einige Unternehmen infolge der Frankenstärke verschiedene Massnahmen. Diese umfassen neben Kostensenkungen bei den Fixkosten und bei Lieferanten auch Preiserhöhungen ihrer Produkte sowie personelle Massnahmen wie Arbeitszeiterhöhungen.
3. Die Regierung hat keinen Einblick in die Umsatzzahlen und die Auftragslage von einzelnen Unternehmen. Falls ein Unternehmen Kurzarbeit beantragt, müssen die Voraussetzungen für den Bezug der Kurzarbeit erfüllt sein. Im Rahmen der Gesuchsprüfung werden dann auch die Unternehmensumsätze geprüft. Wird die Arbeitszeit aufgrund der Wechselkurssituation vor Einführung der Kurzarbeit vorübergehend erhöht, werden die zusätzlichen Stunden nicht als Mehrstunden angerechnet. Wird ein Gesuch bewilligt und kommt es zu Auszahlungen,

wird also die Entschädigung aufgrund der Normalarbeitszeit vor der vorübergehenden Erhöhung der Arbeitszeit berechnet. Die Erhöhung der Normalarbeitszeit muss zudem im gegenseitigen Einverständnis der Sozialpartner (bei kleineren Betrieben zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden) erfolgen und schriftlich festgehalten werden. Diese Abmachung muss der Arbeitslosenkasse vor der Geltendmachung der Kurzarbeitsentschädigung eingereicht werden.

Nach den Erfahrungen des AWA ist das Risiko, dass Unternehmen, die aufgrund der Frankenstärke ihre wöchentliche Arbeitszeit erhöhen, um Kursdifferenzen aufzufangen, im Nachgang Kurzarbeit anmelden, sehr klein. In den Jahren 2008 und 2009 haben einige Grossbetriebe Arbeitszeiterweiterungen eingeführt. Im Kanton St.Gallen sind im Nachgang dazu keine Gesuchsanträge auf Ausrichtung von Kurzarbeitsentschädigungen eingegangen.

4. Nach Obligationenrecht ist der Geldlohn dem Arbeitnehmenden in gesetzlicher Währung innert der Arbeitszeit auszurichten, sofern nichts anderes verabredet oder üblich ist. Folglich kann der Lohn grundsätzlich nur in Schweizer Franken ausbezahlt werden, falls nicht im Arbeitsvertrag etwas anderes vereinbart ist. Ist im Arbeitsvertrag der Lohn in Schweizer Franken vereinbart, darf er nicht in Euro geleistet werden. Jedoch ist es zulässig, den Lohn in einem festen Betrag von Euro zu vereinbaren. Diese Vereinbarung benötigt die Zustimmung des Arbeitgebers und des Arbeitnehmenden. Werden Grenzgängern im Gegensatz zu Schweizer Arbeitnehmenden Löhne in Euro ausgezahlt, kann eine nach Art. 2 des Abkommens zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten andererseits über die Freizügigkeit (SR 0.142.112.681) verbotene Diskriminierung der europäischen Grenzgänger vorliegen.

Ob die Bindung von Löhnen an den Wechselkurs zwischen Schweizer Franken und Euro erlaubt ist oder einer unzulässigen Übertragung des Unternehmensrisikos gleichkommt, ist rechtlich umstritten. Deshalb ist von einer entsprechenden Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden abzuraten.

Eine Intervention der Regierung ist in all diesen Fällen jedoch mangels Zuständigkeit ausgeschlossen. Entsprechende ungerechtfertigte Lohndifferenzen wären von den betroffenen Arbeitnehmenden bei den jeweils zuständigen Schlichtungsstellen für Arbeitsverhältnisse einzuklagen. Ein Einschreiten der Paritätischen Kommission (PK) bzw. der Tripartiten Kommission des Kantons St.Gallen (TPK) wäre erst möglich, wenn der Mindestlohn des betreffenden allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrags (GAV) unterschritten würde bzw. in einer Branche oder einem Beruf ohne allgemein verbindlich erklärten GAV die orts-, berufs- oder branchenüblichen Löhne wiederholt in missbräuchlicher Weise unterboten würden. Werden in einer Branche ohne allgemein verbindlich erklärten GAV wiederholt derart missbräuchliche Unterbietungen festgestellt, so sucht die Geschäftsstelle der TPK eine direkte Verständigung mit den betroffenen Arbeitgebern. Gelingt dies nicht, kann die TPK der Regierung die erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung eines bestehenden GAV in dieser Branche oder den Erlass eines Normalarbeitsvertrags mit verbindlichen Mindestlöhnen für diese Branche beantragen.