



Philip Schneider, lic. iur., Rechtsanwalt  
Juristischer Mitarbeiter der AIHK, Aarau

## Ein Blick zurück und nach vorne

**Das Arbeitsrecht befindet sich in permanenter Entwicklung. Die Entwicklung verläuft dabei nicht geradlinig. Einige Wegmarken lassen sich aber dennoch erkennen. Welche Erkenntnisse lassen sich daraus gewinnen? Lassen sich daraus vielleicht sogar Erkenntnisse für die kommende Abstimmung über die Altersvorsorge 2020 gewinnen?**

Wer vor zehn Jahren in einem Arbeitgeberverband eine führende Rolle übernommen hatte, stand vor keiner einfachen Ausgangslage: In den Jahren 2003 und 2004 waren die flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit in Kraft getreten. Dadurch war unter anderem die Möglichkeit geschaffen worden, branchenweit Mindestlöhne einzuführen, wenn in einer Branche die üblichen Löhne in missbräuchlicher Weise unterboten werden.

### Darum geht es

In den letzten Jahren konnten zahlreiche Frontalangriffe auf das Arbeitsrecht abgewehrt werden. Dies darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass das Arbeitsrecht immer mehr zur Umverteilung genutzt wird. Die Sozialversicherungen werden dadurch aber nicht etwa entlastet. Mehr denn je tut Not, für finanzielle Stabilität der Sozialversicherungen zu sorgen.

Mit den flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit hatte die Politik einen neuen Hebel gefunden, um das soziale Arbeitsrecht auszubauen, ohne von Seiten der Arbeitgeberinnen allzu grossen Widerstand befürchten zu müssen. Denn mit den flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit sollte nicht mehr der Arbeitnehmer vor der Arbeitgeberin geschützt werden, sondern neu der intakte Arbeitsmarkt vor selbstzerstörerischen Tendenzen bewahrt werden.

Seit ihrem Inkrafttreten wurden die flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit stetig ausgebaut. So ist die im Jahr 2004 eingeführte Haftung des Erstunternehmers für die Nichteinhaltung der Arbeitsbedingungen durch Subunternehmer bereits zweimal verschärft worden.

Die flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit bilden ein Musterbeispiel dafür, wie ein freiheitliches Arbeitsrecht immer mehr durch ein soziales Arbeitsrecht überlagert werden kann. So wenig spektakulär diese Angriffe auf das geltende Arbeitsrecht erfolgen, so effektiv ist deren Wirkung.

### Frontalangriffe auf das Arbeitsrecht

Die Frontalangriffe auf das Arbeitsrecht, die in den letzten Jahren initiiert worden sind, konnten demgegenüber allesamt erfolgreich abgewehrt werden: Am 11. März 2012 lehnte das Stimmvolk die Volksinitiative «6 Wochen Ferien für alle» ab. Am 24. November 2013 verwarf das Stimmvolk die Volksinitiative «1:12 – Für gerechte Löhne». Am 18. Mai 2014 erlitt die Mindestlohninitiative Schiffbruch. Am 5. Juni 2016 wurde die Volksinitiative «Für ein bedingungsloses Grundeinkommen» abgeschmettert.

Die vier Volksinitiativen zielten ausnahmslos auf Umverteilung. Sie blieben zwar erfolglos; im Abstimmungskampf wurden aber durchaus interessante Diskussionen geführt. Die Volksinitiativen standen denn auch nicht völlig quer in der Landschaft.

### Umverteilung schreitet voran

Wer die Entwicklung des Arbeitsrechts zurückverfolgt, stellt fest, dass in den letzten Jahren einerseits der Schutz der Schwachen ausgebaut und andererseits der Schutz der Starken abgebaut wurde. Der Schutz der Schwachen wurde vor allem dadurch ausgebaut, dass das Bundesgericht den Kündigungsschutz älterer Arbeitnehmer verstärkt hat (BGE 132 III 115). Der Schutz der Starken wurde vor allem dadurch abgebaut, dass es das Bundesgericht Spitzenverdienern versagt hat, sich auf das Arbeitsrecht zu berufen, um hohe Boni einzuklagen (BGE 139 III 155). Mit der Einführung der Sozialplanpflicht im Jahr 2014 schaffte der Gesetzgeber sogar das Kunststück, die beiden Entwicklungslinien zusammenzuführen. Denn die Sozialplanpflicht soll im Falle eines Stellenabbaus dafür sorgen, dass vorhandene Gelder nicht mehr für Abgangsentschädigungen an Angestellte, sondern neu für Umschulungen von Arbeitern verwendet werden. Viel offener kann Umverteilung gar nicht gefordert werden!

Die sozialintegrative Kraft eines umverteilenden Arbeitsrechts darf allerdings nicht überschätzt werden. Wenn beispielsweise die Gewerkschaften gestärkt werden, wird auch der Konkurrenzkampf unter den Gewerkschaften verschärft. Seit dem Jahr 2016 kann in einem Gesamtarbeitsvertrag vorgesehen werden, dass die Arbeitgeberinnen, die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen, auf die Erfassung der Arbeitszeit bestimmter Arbeitnehmer verzichten können. Ein Gesamtarbeitsvertrag, der die Arbeitszeiterfassung regelt, darf aber nicht von jeder Gewerkschaft, sondern bloss von repräsentativen Gewerkschaften abgeschlossen werden. Die Repräsentativität einer Gewerkschaft ist vor allem von ihrer Mitgliederstärke abhängig. So verwundert es nicht, dass sich die Gewerkschaften zurzeit gegenseitig im Kampf um Mitglieder aufreiben.

### Zuerst verdienen, dann ausgeben

Man kann es aber sowieso drehen und wenden, wie man will: Es führt kein

Weg daran vorbei, dass umzuverteilendes Geld zuerst verdient werden muss. Damit Geld erarbeitet werden kann, sind Unternehmen auf gute Rahmenbedingungen angewiesen. Die stärksten arbeitsrechtlichen Schutzinstrumente nützen nichts, wenn den

### «Vorschläge für sinnvolle Anpassung des Arbeitsgesetzes»

Unternehmen die Luft zum Atmen abgeschnürt wird.

Zu den guten Rahmenbedingungen gehören beispielsweise Gerichte, die wissen, wie es in einem Betrieb zu- und hergeht, die verstehen, dass zum Beispiel Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit immer noch Eigenschaften sind, auf die in vielen Betrieben grosser Wert gelegt wird. Deshalb war es richtig, dass sich die Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK) im Jahr 2008 stark für die Beibehaltung der Arbeitsgerichte eingesetzt hat.

Nicht alle Rahmenbedingungen bleiben freilich konstant. Vor allem mit der Industrie 4.0 ändern sich die Anforderungen an gute Rahmenbedingungen beträchtlich. Als Hemmschuh für die digitale Transformation der Industrie erweist sich vor allem das Arbeitsgesetz, das noch aus den 60er Jahren des letzten Jahrhunderts stammt. Vorschläge für eine sinnvolle Anpassung des Arbeitsgesetzes liegen bereits auf dem Tisch. Von der Politik sind sie verdankenswerterweise auch aufgegriffen worden.

Es ist nicht erstaunlich, dass die gestellten Forderungen vielerorts auf offene Ohren stossen. Der Anstoss für eine sinnvolle Anpassung des Arbeitsgesetzes erfolgt nämlich nicht nur durch die Arbeitgeber-, sondern auch durch die Arbeitnehmerseite. Auch Arbeitnehmer fühlen sich immer stärker eingeengt, wenn ihnen erschwert wird, Arbeit und Familie unter einen Hut zu bringen, beispielsweise weil ihnen verboten wird, ihre Arbeitszeiten den Bedürfnissen der Familie anzupassen. So stösst es bei Arbeitnehmern auf immer weniger Verständnis, dass ihnen verboten wird, mit einer bestimmten

Arbeit für einmal bereits am Sonntag zu beginnen, um am Montag die Kinder aus der Krippe abholen zu können, ohne in Stress zu kommen.

In einer Zeit, in der die Arbeitswelt vor grösseren Veränderungen steht, muss der Blick des Gesetzgebers zuallererst nach vorne, in die Zukunft, gerichtet werden. Es darf aber nicht vergessen werden, auf welchem Fundament das freiheitliche Arbeitsrecht steht: Der Boden, auf dem unsere Wirtschaft gedeiht, ist ein funktionierendes Sozialversicherungssystem. Dies wird auch im Zeitalter der Industrie 4.0 so bleiben, sofern wir zu unserem Sozialversicherungssystem genügend Sorge tragen. Das A und O ist dabei, den Sozialversicherungen zu finanzieller Stabilität zu verhelfen. Nur Sozialversicherungen, die auf gesunden finanziellen Füßen stehen, sind in der Lage, schnell auf neue Herausforderungen zu reagieren.

### Notwendige Sanierung der AHV

Bei der kommenden Abstimmung über die Altersvorsorge 2020 wird sich zeigen, was das Stimmvolk unter finanzieller Stabilität der Sozialversicherungen versteht. Mit der Altersvorsorge 2020 soll die AHV, die finanziell in starke Schieflage geraten ist, saniert werden. Die Gegner der Vorlage weisen allerdings darauf hin, dass die Altersvorsorge 2020 höchstens kurzfristig finanzielle Linderung verschaffte, mittelfristig aber umso stärker saniert werden müsste.

Die Diskussionen um die Altersvorsorge 2020 werden uns in den nächsten Monaten in Atem halten. Es steht einiges auf dem Spiel. Es geht auch darum, wie viel Freiheit wir uns für die zukünftige Ausgestaltung der Sozialversicherungen bewahren möchten.

### FAZIT

Von der Abstimmung über die Altersvorsorge 2020 wird vieles abhängen. Denn ein Blick auf die jüngere Entwicklung des Arbeitsrechts zeigt vor allem etwas: Letztlich hängt alles mit allem zusammen!