



## 05.456 n Pa.Iv. Rechsteiner Paul. Keine Knebelungsverträge für Teilzeitbeschäftigte

---

### Bericht der Kommission für Wirtschaft und Abgaben vom 22. Mai 2007

---

Die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates hat an ihrer Sitzung vom 22. Mai 2007 die von Nationalrat Paul Rechsteiner am 15. Dezember 2005 eingereichte parlamentarische Initiative vorgeprüft.

Die Initiative will Teilzeitanstellungen verbieten, die mit einer ständigen Abrufbereitschaft und der Beschränkung einer Zweitbeschäftigung gekoppelt sind.

#### Antrag der Kommission

Die Kommission beantragt mit 12 zu 12 Stimmen bei 1 Enthaltung und dem Stichentscheid des Präsidenten, der Initiative keine Folge zu geben.

Eine Minderheit (Leutenegger Oberholzer, Bader Elvira, Berberat, de Buman, Fässler, Genner, Gysin Remo, Kiener Nellen, Meier-Schatz, Rennwald, Rechsteiner Paul, Teuscher) beantragt, ihr Folge zu geben.

Berichterstatter: Wandfluh (d), Favre (f)

Im Namen der Kommission  
Der Präsident: Caspar Baader

#### [1. Text und Begründung](#)

##### [1. 1. Text](#)

##### [1. 2. Begründung](#)

##### [2. Erwägungen der Kommission](#)

### 1. Text und Begründung

#### 1. 1. Text

Gestützt auf Artikel 160 Absatz 1 der Bundesverfassung und Artikel 107 des Parlamentsgesetzes reiche ich folgende parlamentarische Initiative ein:

Das Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 wird wie folgt ergänzt:

Art. 321a Abs. 5

Teilzeitanstellungen gekoppelt mit einer ständigen Abrufbereitschaft und der Beschränkung

einer Zweitbeschäftigung sind unzulässig.

## **1. 2. Begründung**

Mit dem Markteintritt von deutschen Hard-Discountern in den schweizerischen Einzelhandel werden systematisch neue Formen eines knebelnden Anstellungsmodus eingeführt. So legt der Einzelhandelsriese Aldi Suisse seinem Verkaufspersonal einen Arbeitsvertrag vor, der eine Teilzeitanstellung von 50 Prozent beinhaltet mit einer gleichzeitigen Verpflichtung zur Überstundenleistung und dem weitgehenden Verbot einer Zweitbeschäftigung.

Damit sichert sich der Arbeitgeber die vollständige Arbeitsbereitschaft seiner Verkaufsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter über den Umfang der garantierten Beschäftigung hinaus. So ist weder eine Vollbeschäftigung noch eine zuverlässige Planung des Privatlebens möglich. Zu 50 Prozent angestellt, aber zu 100 Prozent an den Arbeitgeber gebunden, das nennt man Knebelung. Die Verträge unterlaufen den Anspruch auf ein existenzsicherndes Einkommen.

Es erstaunt daher nicht, dass die Ämter für Wirtschaft der Kantone St. Gallen und Thurgau solche Anstellungen als unzumutbare Arbeit im Sinne von Artikel 16 Absatz 2 Litera g Avig qualifizieren.

Die neuen, systematisch eingeführten Praktiken, die den heutigen Druck auf dem Arbeitsmarkt ausnützen und zu einer Brutalisierung der Anstellungsbedingungen im Detailhandel (und bald darüber hinaus) führen werden, verlangen nach einer Klarstellung der arbeitsvertraglichen Prinzipien im Gesetz. Teilzeitanstellungen dürfen nicht einseitig nach der Leistungsforderung des Arbeitgebers ausgestaltet werden. Die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden sowie ihr Recht nach einem wirtschaftlichen Fortkommen müssen unabhängig vom Stellenpensum und vom Beschäftigungssektor gewährt werden. Das Gesetz hat den elementaren Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als wirtschaftlich schwächerer Vertragspartei vor weiterer Prekarisierung zu gewährleisten.

## **2. Erwägungen der Kommission**

In den Augen der Kommissionsmehrheit reicht das geltende Recht aus, um den in der Initiative angeführten Situationen zu begegnen, setzt es der Vertragsfreiheit doch sowohl in Bezug auf die Überstundenleistung als auch in Bezug auf die Zweitbeschäftigung klare Grenzen. Was die Überstundenarbeit betrifft, sehen die geltenden Bestimmungen (Art. 321c Abs. 1 OR) insbesondere vor, dass der Arbeitnehmer dazu soweit verpflichtet ist, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Ein Arbeitnehmer kann demnach wichtige Gründe - z.B. betreffend die Organisation seines Familienlebens - gegen die Leistung von Überstunden anführen. Was die Ausübung einer Zweitbeschäftigung betrifft, sieht Artikel 321a Absatz 3 OR zwar vor, dass der Arbeitnehmer keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten darf, aber nur soweit er dadurch seine Treuepflicht verletzt und insbesondere den Arbeitgeber konkurrenziert. Dies kann dann der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer eine Zweitbeschäftigung bei einem Arbeitgeber ausübt, der mit dem Hauptarbeitgeber in Konkurrenz steht, oder wenn die Zweitbeschäftigung die korrekte Ausübung der Hauptbeschäftigung beeinträchtigt. Ein Arbeitgeber kann einem Angestellten eine Zweitbeschäftigung nur aus diesen - für den Arbeitnehmerschutz genügend restriktiven - Gründen verwehren. Die Mehrheit ist deshalb der Auffassung, dass kein Bedarf nach neuen Rechtsgrundlagen besteht.

Die Mehrheit ist zudem der Ansicht, dass eine gewisse Flexibilität des Arbeitsmarktes sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmerschaft nötig ist. In der Schweiz wird die Wettbewerbsfähigkeit beispielsweise im Gastgewerbe und im Tourismus zum grossen Teil mit eben dieser Flexibilität sichergestellt. Eine Einschränkung der Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt würde die Marktdynamik schwächen und damit die Beschäftigungslage verschlechtern. Dies würde sich letztlich negativ auf die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auswirken. Diese sind aufgrund ihrer schlechten Qualifikation auf solche Stellen angewiesen, die ihnen zudem oft Zugang zu einer besseren Stelle verschaffen.

Eine Minderheit der Kommission begrüsst zwar Teilzeitarbeitsverträge, doch ist es ihrer Meinung nach nicht tragbar, dass diese eine Klausel enthalten können, welche eine Abrufbereitschaft des Arbeitnehmers vorsieht und eine Zweitbeschäftigung einschränkt. Für die Minderheit hindern solche Verträge, deren ganzer Nutzen beim Arbeitgeber liegt, die Angestellten sowohl daran, ihr Privatleben zu organisieren, als auch daran, sich durch eine Zweitbeschäftigung die Einkünfte für ihren Lebensbedarf zu beschaffen. Diese Knebelungsverträge schränken die persönliche Freiheit ein und beeinträchtigen somit die Persönlichkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Das Argument, wonach das geltende Recht ausreiche und die betroffenen Personen nur ihre Rechte geltend zu machen bräuchten, ist nach Auffassung der Minderheit deshalb unrichtig, weil dabei völlig ausser Acht gelassen wird, dass ebendies für diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund ihrer schwachen Position gegenüber dem Arbeitgeber oft sehr schwierig ist. Deshalb ist es wichtig, dass im Gesetz derartige Vertragsklauseln ausdrücklich verboten werden. Was den wirtschaftlichen Aspekt betrifft, ist die Minderheit der Meinung, dass die von der Initiative anvisierten Arbeitsverträge der Gesellschaft höhere Kosten verursachen, weil dadurch die betroffenen Arbeitskräfte dem Arbeitsmarkt entzogen werden.

---