

April 2017

Belohnen statt Drohen

Weisungen gehören zum Arbeitsalltag. Es sind unerlässliche Instrumente für Vorgesetzte, die für weniger Unfälle und menschliches Leid am Arbeitsplatz sorgen sollen. Aufgaben jedoch so anzuordnen, dass sie auch effizient eingehalten werden, muss gelernt sein - auch wenn deren Befolgung gesetzlich geregelt ist. Wie weit dürfen Vorgesetzte gehen, wenn sich die Arbeitnehmer weigern, Sicherheitsweisungen umzusetzen?

Die Berufsunfallzahlen in der Schweiz sind in den letzten Jahren allgemein zurückgegangen. Diese Entwicklung zeigt: *Prävention wirkt!*

Die Hauptverantwortung für unfallfreies Arbeiten trägt der Arbeitgeber. Denn Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind in hohem Masse eine Führungsaufgabe. Der Arbeitgeber hat den Überblick über die Aktivitäten in seinem Betrieb und damit über die auftretenden gesundheitlichen Risiken. Nur er kann die Sicherheit des ganzen betrieblichen Systems gewährleisten und allen Betriebsangehörigen verbindliche Weisungen erteilen.

Lohnkürzung bedarf gegenseitiger Vereinbarung

Mit der Erteilung einer Weisung ist die Arbeit des Vorgesetzten in Sachen Arbeitssicherheit nicht getan. Es ist eine anspruchsvolle Organisations- und Führungsaufgabe, notwendige Massnahmen zu planen und deren Umsetzung sowie Einhaltung zu überwachen. Was tun, wenn sich Mitarbeitende nicht an die Weisungen der Geschäftsführer halten und sich weigern, z. B. die Schutzausrüstung zu tragen? Ist es legitim, eine Weisung mit Androhung von Sanktionen durchzusetzen? Oder darf der Chef gar bei Nichteinhaltung einer Weisung den Lohn kürzen? «Nein», sagt Dr. iur. Thomas Schweizer, Jurist bei der Suva zur Lohnfrage. «Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer denjenigen Lohn zu entrichten, der verabredet wurde. Die Höhe des Lohnes stellt einen Hauptbestandteil des Arbeitsvertrages dar, der nicht einseitig gekürzt werden darf», erklärt Schweizer. Eine Lohnkürzung entspricht einer Reduktion des Bruttolohnes und ist grundsätzlich als Vertragsverschlechterung anzusehen, was einer gegenseitigen Vereinbarung bedarf.

Ist der Arbeitnehmer mit der Lohnkürzung nicht einverstanden, so muss der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aussprechen, wobei er das Ar-

beitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist kündigt und einen neuen, geänderten Vertrag mit tieferem Lohn anbietet.

Einhaltung von Weisungen gesetzlich geregelt

Das Gesetz schreibt vor: Der Arbeitgeber hat zum Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebs angemessen sind. Weisungen unterstützen den Arbeitgeber, diesen Pflichten nachzukommen. Er darf damit den Inhalt des Arbeitsvertrages einseitig konkretisieren. Zudem kann ein Arbeitgeber, der die gesetzlich vorgeschriebene Pflicht zum Tragen der persönlichen Schutzausrüstung nicht durchsetzt, für allfällige Schäden haftbar gemacht werden. Erlässt der Arbeitgeber Weisungen zur Arbeitssicherheit wie zum Beispiel die Schutzhelmpflicht, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich an diese Auflage zu halten. Weigert sich der Arbeitnehmer die Sicherheitsvorschriften umzusetzen, so kann er abgemahnt werden. Nach zweimaliger Abmahnung wegen Missachtung der Weisungen, darf der Arbeitgeber ordentlich kündigen. In schweren Fällen ist sogar eine fristlose Entlassung gerechtfertigt. Lohnkürzungen wegen Nichteinhaltung von Weisungen sind allerdings unrechtmässig, weil es in den meisten Fällen an der gegenseitigen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer fehlt.

Thomas Schweizer von der Suva empfiehlt eine elegante Lösung: «Für den Arbeitgeber besteht die Möglichkeit, die konsequente Einhaltung von Weisungen durch die Arbeitnehmer zusätzlich zu honorieren. So könnte den Arbeitnehmern, die sich das ganze Jahr hindurch an die Pflicht zum Tragen der persönlichen Schutzausrüstung gehalten haben, ein Bonus ausgerichtet werden».

Eine Belohnung also, die dazu motivieren soll, für weniger Unfälle am Arbeitsplatz zu sorgen. Dies kommt schlussendlich allen Versicherten zugute, denn weniger Unfälle bedeutet weniger menschliches Leid, aber auch weniger Kosten und dadurch tiefere Prämien. Denn die Suva gibt Gewinne in Form von tieferen Prämien an die Versicherten zurück.

Autor:

Herr Serkan Isik, Mediensprecher Suva
serkan.isik@suva.ch

Suva Unternehmenskommunikation
Flumattstrasse 1, 6004 Luzern
www.suva.ch

suvapro
Sicher arbeiten