

Politik & Wirtschaft



Ob Mittagspause, Znüni oder Zvieri: Nach Arbeitsgesetz muss eine Arbeitgeberin Pausen nicht bezahlen. Foto: Simon Glauser («20 Minuten»)

WC-Pause ist keine Arbeitszeit, wenn die Firma das so anordnet

Gerichtsurteil Der Chef darf verlangen, dass Angestellte für die Toilettenpause ausstempeln. Doch Frauen dürfen nicht diskriminiert werden, wenn sie häufiger aufs WC müssen.

Bernhard Kislig

Erstmals hat ein Gericht bestätigt, dass Angestellte für den Gang zur Toilette ausstempeln müssen, wenn es die Arbeitgeberin verlangt. Dieser im vergangenen Jahr publik gewordene und inzwischen rechtskräftige Entscheid des Kantonsgerichts Neuenburg sorgt für Diskussionen, da die meisten Unternehmen eine WC-Pause als Arbeitszeit betrachten.

Zum Gerichtsverfahren kam es aufgrund einer Kontrolle des Büros für Beziehungen und Arbeitsbedingungen in Neuenburg im Zusammenhang mit Covid-19. Dabei stellte die Behörde im Jahr 2021 bei der Uhrenherstellerin Jean Singer & Cie. in Boudry fest, dass Angestellte für die Toilettenpause ausstempeln müssen. Die Behörde taxierte das als illegal und verlangte eine Änderung dieser Praxis. Dagegen wehrte sich die Uhrenherstellerin, worauf es zum Gerichtsverfahren kam.

Laut Gerichtsunterlagen argumentiert die Neuenburger Behörde mit der Pflicht der Arbeitgeberin, die Gesundheit der Angestellten zu schützen. Die Jean Singer & Cie. hält dem unter anderem entgegen, dass die Angestellten «während ihrer Pausenzeit über viel Freiheit verfügen und die Dauer im Ermessen jedes Einzelnen liegt». Deshalb sei von einer Pause im Sinne des Arbeitsgesetzes auszugehen.

«Nur Arbeitszeit oder Pause, aber nichts dazwischen»

Tatsächlich muss eine Arbeitgeberin nach Arbeitsgesetz Pausen nicht bezahlen. Das gilt nicht nur für die Mittagspause, sondern auch für den Znüni oder den Zvieri. Das mag vielen nicht bewusst sein, da Unternehmen häufig am

Vormittag und am Nachmittag eine bezahlte Pause von einer Viertelstunde gewähren. Auch manche Gesamtarbeitsverträge sehen bezahlte Pausen vor.

Vor Gericht erhält die Jean Singer & Cie. schliesslich recht. Die Richter begründen ihren Entscheid damit, dass die Pause rechtlich nicht klar definiert sei. Das Gesetz verbiete es einer Arbeitgeberin nicht ausdrücklich, den Toilettengang von der Arbeitszeit auszuschliessen.

Bei mehr als 9 Stunden Arbeit muss es gemäss Gesetz mindestens eine Stunde Pause geben.

Das Neuenburger Gericht verweist allerdings auf die Diskriminierung der Frauen, da diese während der Menstruation häufiger die Toilette aufsuchen müssen. Es fordert von der Jean Singer & Cie. eine Lösung, um diese Diskriminierung zu verhindern. Gemäss Auskunft der Jean Singer & Cie. diskutiert sie derzeit mit der zuständigen Behörde die Umsetzung.

«Das Gericht ist in seinem Entscheid davon ausgegangen, dass es nur Arbeitszeit oder Pause gibt, aber nichts dazwischen», sagt Roger Rudolph, Professor für Arbeitsrecht an der Universität Zürich. So betrachtet, sei das Urteil logisch und konsequent ausgefallen. Doch neben einer solchen Schwarzweissbetrachtung gebe es im Arbeitsrecht auch

Grauzonen. Berücksichtige man diese, wirke das Urteil «befremdend und kleinlich». Und weil das Gericht für das Problem mit der Diskriminierung von Frauen keine Lösung vorgeschlagen habe, lasse ihn das Urteil etwas ratlos zurück, erläutert Rudolph.

Swatch Group hat umgehend reagiert

Neben rechtlichen Überlegungen geht es bei dieser Praxis auch um Reputation: Mit unbezahlten WC-Pausen kann ein Unternehmen bei Arbeitskräften gewiss nicht punkten.

Das Westschweizer Fernsehen RTS, das dieses Urteil zuerst publik machte, verwies in seiner Berichterstattung auf weitere Betriebe in der Westschweizer Uhrenbranche, bei denen Angestellte für die WC-Pause ausstempeln müssen. Darunter Universo und Rubattel et Weyermann in La Chaux-de-Fonds, die beide zur Swatch Group zählen. Wie die Swatch Group jetzt bestätigt, hat sie diese Praxis nach Bekanntwerden sofort geändert: Der Gang zur Toilette gilt jetzt auch in diesen beiden Unternehmen wie bei der gesamten Swatch Group als Arbeitszeit.

Nach Einschätzung von Danielle Lützel Schwab, Leiterin Arbeitsmarkt beim Schweizerischen Arbeitgeberverband, müssen Unternehmen das auf betrieblicher Ebene regeln. Sie appelliert jedoch an Arbeitgeberinnen, «eine pragmatische Lösung zu suchen, die auch die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden berücksichtigt».

Die Frage, ob es um Arbeitszeit oder Pause geht, stellt sich nicht nur beim Gang auf die Toilette. Zudem gibt es Arbeitsunterbrüche, auf die Angestellte Anspruch haben und andere, welche die Ar-

beitgeberin verbieten kann. Doch der Reihe nach: Gemäss Gesetz gibt es bei einer Arbeitszeit von mehr als 5,5 Stunden eine Viertelstunde Pause. Bei mehr als 7 Stunden beträgt die Pausenzeit eine halbe Stunde. Und bei mehr als 9 Stunden Arbeit muss es mindestens eine Stunde Pause geben. Bei gleitender Arbeitszeit ist für die Bemessung der Pausen die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit massgebend.

Wie erwähnt, sieht das Arbeitsgesetz für diese Unterbrüche aber grundsätzlich keine Bezahlung vor. Mit einer Ausnahme: Wenn Angestellte ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen, gilt die Pause auch gemäss Gesetz als Arbeitszeit.

Die folgende Übersicht hilft, die Rechte und Pflichten von Angestellten im Zusammenhang mit Arbeitsunterbrüchen besser einzuordnen:

— **WC-Pause:** Angestellte dürfen jederzeit Toilettenpausen einlegen, selbst wenn Unternehmen dies gemäss dem Neuenburger Urteil nicht als Arbeitszeit abrechnen müssen.

— **Rauchpause:** Das ist klar keine Arbeitszeit. Angestellte haben auch keinen Anspruch auf eine solche Pause – die Arbeitgeberin darf das also grundsätzlich verbieten.

— **Dringende Privatsache:** Auch bei dringenden Angelegenheiten haben Angestellte aufgrund der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin Anspruch auf unbezahlte Pausen.

— **Privatgespräch:** Streng nach der Logik des Neuenburger Urteils wäre auch das ein unbezahlter Arbeitsunterbruch.

Urteil Kantonsgericht Neuenburg: CDP.2024.36 (INT.2024.373)

Frauen müssen künftig in die Armee – für einen Tag

Personalmangel Armee und Zivildienst warnen, ihnen fehlten künftig die Leute. Nun nimmt Viola Amherd die Frauen in die Pflicht. Was ändert sich genau?

— **Wie gross ist die Änderung bei der Dienstpflicht für Frauen?**
Die Revolution stand zur Wahl, Viola Amherd hat sich aber für einen vergleichsweise kleinen Schritt entschieden: So sollen Frauen künftig den Orientierungstag der Armee besuchen müssen. Ob sie danach die Rekrutenschule absolvieren und allenfalls sogar eine Militärlaufbahn einschlagen, bleibt ihnen weiterhin selbst überlassen – im Gegensatz zu den Männern. Die erste Verteidigungsministerin der Schweiz wird also keine eigentliche Dienstpflicht für Frauen einführen.

— **Was verspricht sich der Bundesrat davon?**
Frauen sollten «einen vertieften Einblick in die Möglichkeiten und Chancen in der Armee und im Zivildienst» erhalten, schreibt der Bundesrat in einer Medienmitteilung. Das verbessere die Chancengleichheit. Zudem erhofft sich die Regierung – und zeigt sich sogar «überzeugt» –, dass künftig mehr Frauen freiwillig Dienst leisten werden, wenn sie am Orientierungstag waren.

— **Können Schweizerinnen und Schweizer über diese Änderung mitentscheiden?**
Einen einzelnen Tag für Frauen obligatorisch zu machen, klingt nach einem kleinen Schritt – formell ist der Aufwand aber gross. Denn: Die Verfassung muss dafür geändert werden. Dies, weil die Frauen einen Tag am Arbeitsplatz fehlen. Zudem muss der Bund ja auch die Pflicht durchsetzen können, falls Frauen nicht am Orientierungstag auftauchen. Und immer, wenn der Bundesrat die Verfassung ändert, muss er die Bevölkerung automatisch mitentscheiden lassen. Das heisst: Es wird eine Abstimmung geben.

— **Was ändert sich für die Männer?**
Vorerst nichts. Aber allein mit dem obligatorischen Orientierungstag für Frauen werden die

künftigen Personalprobleme von Armee und Zivildienst kaum gelöst. Der Bundesrat hat daher Amherd einen zusätzlichen Auftrag erteilt: Ihre Leute sollen zwei Varianten eines neuen Dienstpflichtmodells prüfen.

— **Was sind diese beiden Varianten?**
Ein Modell heisst «Sicherheitsdienstpflicht». Dort müssen weiterhin nur Männer Dienst leisten. Zivildienst und Zivildienst würden aber zusammengelegt zu einem neuen Katastrophenschutz. Das zweite Modell ist die «bedarfsorientierte Dienstpflicht». Hier würden auch Frauen in die Pflicht genommen. Am Ende müssten aber nicht alle Schweizerinnen und Schweizer in die Armee, den Zivildienst oder den Zivildienst – sondern nur diejenigen, die es braucht. Gleichzeitig soll auch eine Dienstpflicht für Ausländer geprüft werden.

— **Was steht sonst noch zur Diskussion?**
Derzeit ist eine Initiative zum Thema hängig: Die Service-Citoyen-Initiative. Sie will, dass alle Schweizerinnen und Schweizer einen Dienst für die Allgemeinheit leisten müssen. Entweder in der Armee, im Zivildienst oder im Zivildienst. Der Bundesrat lehnt die Initiative ab und macht keinen Gegenvorschlag. Bald ist das Parlament an der Reihe. Und wenn es ebenfalls keinen Gegenvorschlag beschliesst, entscheiden die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger dann über die Initiative.

— **Ab wann müssen Frauen an den Orientierungstag?**
Zuerst sollen Amherds Leute bis Ende Jahr eine Vorlage ausarbeiten, zu der sich Kantone, Parteien und andere Organisationen äussern können. Dann ist das Parlament am Zug. Wenn das Parlament Ja sagt, folgt die Abstimmung. Diese wird aber kaum vor 2027 stattfinden.

Larissa Rhyn

Verhandlungen zu Post-Löhnen sind gescheitert

Service public Die Lohnverhandlungen 2025 zwischen dem Personalverband Transfair, der Gewerkschaft Syndicom und der Post bzw. Postfinance sind gescheitert. Betroffen sind rund 30'000 Beschäftigte. Jetzt kommt es zu einem Schlichtungsverfahren. Die Sozialpartner hätten sich weder in den regulären Lohnverhandlungen noch in der paritätisch zusammengesetzten, ständigen Fachkommission auf Lohnmassnahmen einigen können, teilte Transfair gestern mit.

«Die Vorstellungen der Verhandlungsparteien lagen eigentlich so nah beieinander, dass die Post mit geringem Aufwand zu einer tragfähigen und rascheren Lösung hätte beitragen können», beklagt Transfair. Man sei enttäuscht. (SDA)

Elon Musk soll bei Twitter-Übernahme getrickst haben

Klage In den USA hat die Börsenaufsicht SEC Techmilliardär Elon Musk im Zusammenhang mit seinen Aktienkäufen bei der Übernahme von Twitter im Jahr 2022 verklagt. Die SEC führte in dem Fall lange Ermittlungen.

Musk hatte Anfang 2022 damit begonnen, am Markt Aktien von Twitter zusammenzukaufen. Die SEC verweist in der Klageschrift darauf, dass sein Anteil am 14. März 2022 fünf Prozent erreichte. Nach den US-Regeln hätte er dies binnen zehn Kalendertagen öffentlich machen müssen. Musk gab aber erst am 4. April – und damit elf Tage zu spät – bekannt, dass er bereits neun Prozent hält. Der Aktienpreis sprang danach um 27 Prozent hoch, wie die SEC hervorhob. (DPA)