«Der nächste Sommer kommt bestimmt»

geschrieben von Iris Braunwalder | Oktober 19, 2018

Wie viel Hitze muss am Arbeitsplatz ertragen werden? Nicht nur im Hitzesommer 2018 auch in kommenden Jahren wird sich uns diese Frage immer wieder stellen. In Anbetracht des nahenden Klimawandels, welchen wir allzu gerne verdrängen, ist dies eine wiederkehrende, berechtigte Frage.

Wenn Innentemperaturen um die 30°C erreichen, liegt der Wert eindeutig über dem empfohlenen Wert des SECO (Staatssekretariat für Wirtschaft). Dieses rät den Arbeitgebern in Hitzeperioden im Büro Ventilatoren und Trinkwasser zur Verfügung zu stellen, sowie die Kleidervorschriften zu lockern. Ab 35°C empfiehlt auch die SUVA (Schweizerische Unfallversicherungsanstalt) pro Stunde 15 Minuten Pausen durchzuführen!

Sache des Arbeitgebers wären mobile Klimageräte, Ventilatoren oder bereitgestelltes Mineralwasser zur Entschärfung der Lage. Auch eine Lockerung der Kleidervorschriften wäre schnell umgesetzt. Nicht in allen Räumlichkeiten bestehen die Möglichkeiten der Abdunkelung um die Hitze auszusperren. Was also kann getan werden bei zukünftigen Hitzetagen?

Sind wir wieder einmal mehr auf den Goodwill des Arbeitgebers angewiesen? Denn auch bei tropischen Temperaturen muss in der Schweiz gearbeitet werden. Es gibt kein allgemeingültiges Gesetz, welches den Arbeitnehmer berechtigt, wegen Hitze die Arbeit niederzulegen. Selbst für Bauarbeiter kennt der Gesetzgeber keine Gnade.

Konkreter als bei uns in der Schweiz regelt der Gesetzgeber in Deutschland das Problem mit den Hitzetagen. Dort darf in Räumen, in denen es heisser als 35 °C ist, nicht gearbeitet werden. Bereits ab 26 °C sollte der Arbeitgeber Massnahmen zur

Abkühlung der Räume ergreifen. Ab 30 °C ist er sogar dazu verpflichtet!

Alles erlauben dürfen sich «unsere» Arbeitgeber jedoch nicht: Sie sind verpflichtet, der Gesundheit der Arbeitnehmer Sorge zu tragen.

Wäre hier nicht auch der Gedanke naheliegend, über die Möglichkeit nachzudenken die Arbeits- und Öffnungszeiten anzupassen? In einigen Nachbarländern wird, besonders in der heissen Mittagszeit in welcher Arbeiten und Tätigkeiten übermässig anstrengend sind, zwischen 13 und 17 Uhr eine Siesta abgehalten. Man nutzt eher die frühen Morgenstunden und den späteren Mittag um zu arbeiten.

Gemäss der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz muss die Raumtemperatur der Art der Arbeit angepasst werden und darf der Gesundheit nicht abträglich sein. Konkret werden bei sitzender, vorwiegend geistiger Tätigkeit Temperaturen von 21 bis 23 °C und bei körperlicher Arbeit je nach Schwere etwa 12 bis 21°C empfohlen. Bei heissen Aussentemperaturen im Sommer liegt der Wert maximal bei 28 °C. Wenn aber regelmässig Temperaturen von über 30 °C im Innenbereich erreicht werden, liegt dies eindeutig über diesen vom Arbeitsgesetz empfohlenen Werten. Es wäre somit Sache des Arbeitgebers, für Kühlung zu sorgen und Ventilatoren oder ähnliches zu finanzieren. Die Arbeitnehmer können daraus aber noch keinen Rechtsanspruch auf klimatisierte Räume oder «hitzefrei» ableiten. Bei längeren Hitzeperioden sollte jedoch das Gespräch mit dem Arbeitgeber aufgenommen werden.

Also, macht euch bereits in diesem Herbst Gedanken über den bevorstehenden nächsten Sommer und ändert, was zu ändern ihr in der Lage seid. Ein hitziges Thema im bevorstehenden kalten Winter.

In diesem Sinne: «Es ist nicht gesagt, dass es besser wird, wenn es anders wird. Wenn es aber besser werden soll, muss es

anders werden»!

Weiterführende Informationen:

Art. 16 Raumklima der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (SR 822.113):

«Sämtliche Räume sind ihrem Verwendungszweck entsprechend ausreichend natürlich oder künstlich zu lüften. Raumtemperatur, Luftgeschwindigkeit und relative Luftfeuchtigkeit sind so zu bemessen und aufeinander abzustimmen, dass ein der Gesundheit nicht abträgliches und der Art der Arbeit angemessenes Raumklima gewährleistet ist.»

Empfehlungen des Staatssekretariats für Wirtschaft **SECO** «Arbeit bei Hitzeperioden in Gebäuden… Vorsicht!» sowie «Arbeit bei Hitze im Freien… Vorsicht!», abrufbar unter www.seco.admin.ch, Rubrik Publikationen & Dienstleistungen, Merkblätter und Checklisten

Empfehlung der **SUVA**: ab 35 °C pro Stunde 15 Minuten Pause machen.

Kommunikation (in Klammern)

geschrieben von Fabian Schambron | Oktober 19, 2018

Glosse. (Es ist allen vernünftigen Menschen klar, dass ein Lead nicht in Klammern gehört. Allerdings hat ja nie jemand behauptet, ich sei ein vernünftiger Mensch. Lesen Sie die Glosse doch trotzdem. Es geht um Kommunikation.)

Ich bin ein kommunikativer Mensch. (Ausser morgens, aber das

ist nicht so schlimm. Morgendliches Reden wird nämlich verboten, wenn ich die Weltherrschaft an mich gerissen habe. Und das ist nur eine Frage der Zeit.) Sie merken, geneigte Leserin, geneigter Leser, dass lange Klammerbemerkungen, die wenig mit dem Thema zu tun haben, nerven – und besonders zu Beginn eines Texts. Sie wissen ebenfalls, und zwar schmerzlich, dass ich vor solchen Klammerbemerkungen nicht zurückschrecke. Immerhin wissen Sie jetzt auch um mein Wissen, dass solche Konstruktionen in einem guten Text nichts zu suchen haben.

Woher weiss ich das und warum fällt es mir so schwer, auch danach zu schreiben? Leider kann nicht jeder kommunikative Mensch gut kommunizieren. (Falls Sie mir, Klammerbemerkung, das nicht glauben, hören Sie im Zug mal genau hin oder gehen Sie in die Dorfbeiz. Sie heisst sicher Zum Kreuzochsen oder Zum Löwenrössli oder so.) Weil ich also kommunikativ bin, aber zwischen all den Klammerbemerkungen kaum zum Kommunizieren komme und wenn, dann nicht gut darin bin, bilde ich mich weiter. Ich lerne zum Beispiel, dass Texte wie der vorliegende nur von etwa drei Prozent des Publikums zu Ende gelesen werden. (Vermutlich wegen der Klammerbemerkungen.)

Inzwischen weiss ich deshalb auch, dass ein Sauhund nur ein schwieriger Zeitgenosse oder schlimmstenfalls ein Mensch mit einem Empathiedefizit ist. Mir ist zudem klargeworden, dass ich nichts sofort zu wollen habe, sondern auf eine zeitnahe Antwort bestehen sollte. Wenn ich hingegen sage, dass ich mittelfristig im Sinn habe, das Verbandsarchiv auszumisten, sollte der Präsident auf zeitnäherem Handeln bestehen. Mittelfristig heisst nämlich niemals, und Mails mit Fragen, die ich erst langfristig für relevant halte, lösche ich unbeantwortet.

Wenn ich Sie hasse, also Ihre Haltung leider nicht uneingeschränkt teile, merken Sie das aufgrund meines neu erworbenen kommunikativen Geschicks fast nicht. Ein dummer Vorschlag, nach dem niemand gefragt hat, lässt mich nicht mehr

an der Menschheit an sich oder gar an der Menschlichkeit des edlen Ideenspenders zweifeln, sondern stimmt mich nachdenklich. Ich bemühe mich dann auch nicht, selbigen Ideenspender durch Ignorieren oder Beschimpfen loszuwerden, sondern agiere kontrakonfliktär und nehme seine Bedenken ernst, obwohl es mir aktuell leider unmöglich ist, auf seine ausführlichen Anregungen angemessen einzutreten. Wo er seinen neunseitigen Brief sachgerecht aufbewahren könnte, dazu hätte ich schon Ideen, sage aber um der flüssigen und adressatengerechten Kommunikation willen nichts.

Falls ich Ihnen allerdings einmal schreibe, dass Ihre Mail mich sehr, sehr nachdenklich stimmt – rennen Sie. Schnell. (Und zeitnah. Sehr, sehr zeitnah.)

Erwähnung längerer Abwesenheiten im Arbeitszeugnis

geschrieben von Sandra Wittich | Oktober 19, 2018

Das Bundesgericht hat sich in einem kürzlich veröffentlichten Urteil aus dem Bereich des öffentlichen Personalrechts (Urteil des Bundesgerichts 8c_134/2018 vom 17. September 2018) ein weiteres Mal mit der Frage auseinandergesetzt, ob und inwiefern längere Abwesenheiten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers im Arbeitszeugnis erwähnt werden dürfen.

Bei der Beschwerdeführerin handelte es sich im vorliegenden Fall (BGer 8c_134/2018 vom 17. September 2018) um eine Gerichtsschreiberin, die beim Bundesverwaltungsgericht angestellt war. Fast die halbe Dauer des Arbeitsverhältnisses war sie wegen Krankheit und Mutterschaftsurlaub abwesend.

Das Bundesgericht erwog zunächst unter Verweis auf frühere Urteile im Wesentlichen, dass die Formulierung und Wortwahl des Arbeitszeugnisses grundsätzlich dem Arbeitgeber überlassen sei. Der Arbeitnehmer habe keinen Anspruch auf eine bestimmte Formulierung (vgl. E. 5.2.3). Ein qualifiziertes Zeugnis bzw. Vollzeugnis solle einerseits das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers fördern und deshalb wohlwollend formuliert werden. Andererseits solle es künftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers geben, weshalb es grundsätzlich wahr und vollständig zu sein habe. Ein qualifiziertes Zeugnis dürfe und müsse daher bezüglich der Leistungen des Arbeitnehmers auch negative Tatsachen erwähnen, soweit diese für seine Gesamtbeurteilung erheblich seien. Dies treffe auf eine Krankheit zu, die einen erheblichen Einfluss auf Leistung oder Verhalten des Arbeitnehmers hatte oder die Eignung zur Erfüllung der bisherigen Aufgaben in Frage stellte und damit einen sachlichen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bildete. Eine geheilte Krankheit, welche die Beurteilung der Leistung und des Verhaltens nicht beeinträchtigt, dürfe dagegen nicht erwähnt werden. Längere Arbeitsunterbrüche seien – auch wenn sie krankheitsbedingt waren – in einem qualifizierten Zeugnis zu erwähnen, wenn sie im Verhältnis zur gesamten Vertragsdauer erheblich ins Gewicht fallen und daher ohne Erwähnung bezüglich der erworbenen Berufserfahrung ein falscher Eindruck entstünde. Massgebend seien die Umstände des Einzelfalls. Gemäss der Lehre dürften gegen den Willen des Arbeitnehmers andere Abwesenheiten wie Militärdienst, Mutterschaftsurlaub oder unbezahlter Urlaub sowie Freistellungen nur erwähnt werden, wenn – wie bei einer Krankheit – die Dauer der Abwesenheit im Verhältnis zur gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses erheblich ins Gewicht falle und das Zeugnis dadurch an Aussagewert einbüsse (vgl. zum Ganzen E. 5.2.1 f.).

Das Bundesgericht erwog weiter, dass die Absenzen der Beschwerdeführerin erheblich ins Gewicht fielen und im

Arbeitszeugnis erwähnt werden müssen, da sie fast die halbe Dauer des Arbeitsverhältnisses ausmachten. Andernfalls entstünde ein falscher Eindruck bezüglich der vorhandenen Berufserfahrung der Beschwerdeführerin, welche zudem bei der Beschwerdegegnerin ihre erste Vollzeitstelle nach dem Studium angetreten hatte (vgl. zum Ganzen E. 5.3.1).

Das Bundesgericht hielt des Weiteren fest, dass, wenn Arbeitsunterbrüche erwähnt werden müssen, weil andernfalls ein falsches Bild über die erworbene Berufserfahrung entstünde, es der Grundsatz der Vollständigkeit und das Gebot der Klarheit eines Arbeitszeugnisses gebiete, auch die Gründe für die Abwesenheit aufzuführen. Ein potentieller Arbeitgeber würde die Abwesenheit hinterfragen und sich nach den Gründen erkundigen. Entgegen den Ausführungen der Beschwerdeführerin lasse daher nicht die Angabe von Gründen Raum für Spekulationen, sondern im Gegenteil deren Nichterwähnung, was nicht im Interesse der Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmers liege (vgl. zum Ganzen E. 5.3.3).

Schliesslich prüfte das Bundesgericht die Fragen, ob die Nennung des Abwesenheitsgrundes der Mutterschaft im Arbeitszeugnis sich nachteilig auf das berufliche Fortkommen der Beschwerdeführerin auswirken könnte und gegen die Bestimmungen des Gleichstellungsgesetz verstosse. Beides hat das Bundesgericht verneint (siehe E. 5.3.3).