

Sachdokumentation:

Signatur: DS 1552

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/1552



Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.

MEDIENKONFERENZ VOM 7. SEPTEMBER 2018

Paul Rechsteiner, Präsident SGB

Gegen Gratisarbeit und uferlose Arbeitszeiten: der Angriff der Wirtschaftskommission auf das Arbeitsgesetz wird scheitern!

Die Provokationen gegenüber den Lohnabhängigen in der Schweiz folgen Schlag auf Schlag.

Noch kaum zwei Monate ist es her, seit die freisinnigen Bundesräte einen bisher präzedenzlosen Angriff auf den bewährten schweizerischen Lohnschutz lanciert haben. Die Gewerkschaften haben klargemacht, dass sie diesen Angriff mit allen Mitteln bekämpfen. Falls nötig auch mit einem Referendum. Inzwischen sollte allen, die an den bilateralen Verträgen und an geregelten Beziehungen zur EU interessiert sind, klar geworden sein, dass der eigenständige und nichtdiskriminierende Schutz der Löhne dafür auch in Zukunft eine unabdingbare Voraussetzung ist.

Aber noch bevor der Bundesrat von neuem Stellung beziehen konnte, holt die Wirtschaftskommission des Ständerats bereits zu einem neuen Schlag gegen die elementaren Interessen der Lohnabhängigen aus. Dies im Bereich der Höchstarbeitszeiten und der Arbeitszeiterfassung. Neu sollen sogenannte Fachspezialisten und Kader von den Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes ausgenommen werden. Nach den Statistiken haben rund 34% aller Beschäftigten eine Kaderfunktion. Betroffen wären neu auch Vorgesetzte in Tieflohnbranchen, zum Beispiel eine Filialleiterin im Detailhandel. Und unter Fachspezialisten können neu auch Pflegefachpersonen oder Spezialmonteure verstanden werden. Der Anteil an Beschäftigten mit Hochschulabschluss oder höherer Berufsbildung zwischen 25 und 64 Jahren beträgt inzwischen rund 40%. Ein bedeutender Teil der Lohnabhängigen in der Schweiz hätte keine arbeitsgesetzlich geregelten Arbeitszeiten mehr.

Es ist aber nicht nur in hohem Mass gesundheitsgefährdend, wenn die Arbeitszeit gegen oben nicht mehr begrenzt wird. Der Wegfall der Arbeitszeiterfassung bedeutet für die Betroffenen in der Praxis nichts anderes als Gratisarbeit. Denn wo die Arbeitszeiten nicht mehr erfasst werden, führt das regelmässig zu mehr Arbeitsstunden, die zudem nicht bezahlt werden. Arbeit und Arbeitszeit ohne Lohn widersprechen aber den Grundlagen des Arbeitsverhältnisses überhaupt.

Der Angriff auf die Regeln des Arbeitsgesetzes ist umso unverständlicher, als die Arbeitszeiten und die Arbeitsintensität in der Schweiz im internationalen Vergleich schon heute sehr hoch sind. Niemand kann behaupten, dass die Schweizerinnen und Schweizer zu wenig arbeiten würden. Vielmehr sind die Arbeitsbelastung und die Arbeitsintensität an vielen Orten inzwischen so hoch, dass sie gesundheitsschädigend geworden sind. Stresserkrankungen sind zu einer erstrangigen Berufskrankheit geworden. Gerade Kadermitarbeitende und Fachspezialisten klagen über ständige Er-

reichbarkeit und Überflutung durch Mails, die mit den neuen elektronischen Kommunikationsmitteln neue Dimensionen angenommen haben. Die Eliminierung der heutigen Schutzbestimmungen im Bereich der Arbeitszeit würde die wichtigsten Barrieren gegen Missbräuche schleifen.

Unverständlich ist der Angriff auf das Arbeitsgesetz auch, weil das Schweizer Arbeitsrecht schon heute sehr liberal ausgestaltet ist. Und noch nicht drei Jahre ist es her, seit für höhere Einkommen ab 120'000 Franken im Bereich der Arbeitszeit neue Regeln eingeführt worden sind. Die neuen Bestimmungen haben zu einer neuen Dynamik gesamtarbeitsvertraglicher Regelungen geführt. Wie der Pilotvertrag in der Finanzbranche zeigt, können die legitimen wirtschaftlichen Bedürfnisse der Unternehmen abgedeckt werden, sofern auch die Interessen der Arbeitnehmenden gewahrt bleiben. Die Initianten der neuen Angriffe auf das Arbeitsgesetz zeigen, wie wenig sie von der viel beschworenen Sozialpartnerschaft halten, wenn sie statt der vorgesehenen sozialpartnerschaftlichen Lösungen die Regeln des Arbeitsgesetzes gleich ganz beseitigen wollen.

Wenn schon, dann braucht es keinen schlechteren, sondern einen besseren Schutz gegen zu lange Arbeitszeiten. Dies beispielsweise gegenüber Exzessen bei den Überstunden. Diese werden wirtschaftlich dadurch gefördert, dass Zuschläge gesetzlich nicht obligatorisch sind. Hier besteht Handlungsbedarf. Nicht bei Aufweichungen im Bereich der ohnehin schon sehr hohen Höchstarbeitszeiten.

Vor exakt hundert Jahren hat der Generalstreik dazu geführt, dass eine alte Forderung der Arbeiterbewegung, der Achtsturentag (bei damals noch sechs Arbeitstagen), endlich realisiert wurde. Die wöchentlichen Höchstarbeitszeiten wurden in den Monaten nach dem Generalstreik auf einen Schlag um elf Stunden von 59 Stunden auf 48 Stunden reduziert. Wir müssen uns fragen, welche Vorstellungen gewisse Kreise von den Bedürfnissen der Lohnabhängigen haben, wenn sie nicht nur den Lohnschutz in Frage stellen, sondern auch noch den Schutz im Bereich der Arbeitszeiten aushöhlen wollen. Irgendwann ist es genug.

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund wird die Verschlechterung des Arbeitsgesetzes mit einem Referendum bekämpfen, falls das Parlament nach dem Vernehmlassungsverfahren daran festhält. Und wir sind überzeugt, dass sich die Lohnabhängigen in der Schweiz diese Angriffe auf ihre elementaren Interessen nicht bieten lassen. Denn es sind die Lohnabhängigen, die für den grössten Teil der in der Schweiz geleisteten Erwerbsarbeitsstunden verantwortlich sind. Und damit für den Wohlstand unseres Landes.

MEDIENKONFERENZ VOM 7. SEPTEMBER 2018

Luca Cirigliano, SGB Zentralsekretär

Vorsätzlicher Frontalangriff auf Gesundheit der Lohnabhängigen

Es mutet zynisch an: Die Schweiz hat laut OECD eines der flexibelsten, ja man darf wohl sagen arbeitgeberfreundlichsten Arbeitsrechte.¹ Und in der Debatte um eine Deregulierung des französischen Arbeitsrechts stand das Schweizer Arbeitsgesetz (ArG) der Regierung Macron Pate. Auch der Bundesrat hat in einem jüngst veröffentlichten Bericht zur Fitness des Schweizer Arbeitsrechts in Zeiten der Digitalisierung festgehalten, dass flexibles Arbeiten heute in fast allen denkbaren Varianten möglich ist. Ich zitiere: Das Schweizerische Arbeitsrecht ermöglicht es, die Normalarbeitszeit sehr flexibel zu gestalten. So sind etwa Gleitende Arbeitszeiten, Jahresarbeitszeiten oder die Arbeit auf Abruf weit verbreitet. Das Bundesgericht hat im Zusammenhang mit einer Beschäftigung auf Abruf entsprechend festgehalten, dass die zu leistende Arbeitszeit im Vertrag nicht zwingend bestimmt oder bestimmbar sein müsse. Das Obligationenrecht (OR) steht folglich einer Flexibilisierung der Arbeitszeit nicht entgegen.²

Trotzdem will nun der kleine Zirkel um den Verband der Wirtschaftsprüfer und Treuhänder Expert-suisse und dem ziemlich obskuren Verein „Allianz Denkplatz Schweiz“ mit Hilfe ihnen gewogener Politiker, das Schweizer Arbeitsrecht radikal umkrempeln und den Schutz gegen Burnout und Gratarbeit für fast 40 Prozent der Arbeitnehmenden faktisch abschaffen.

Besonders zynisch erscheint hier das Vorgehen von Ständerätin Karin Keller-Sutter. Erst 2016 ist eine Revision des Arbeitsrechts in Kraft getreten, welche die Arbeitszeiterfassung abschafft, wenn in GAV gewisse Vorkehrungen gegen Burnout und Gratarbeit im Betrieb getroffen werden und der Verzicht freiwillig erfolgt. Die Bestimmung wird rege gebraucht: seit dem Moment der Inkraftsetzung bis heute sind bereits Dutzende GAVs mit solchen Bestimmungen in Kraft getreten, darunter solche mit extrem breiter geographischer oder personeller Wirkung. So haben etwa die ganze Bankenbranche³ sowie Teile des Dienstleistungssektors für die Grossregion Zürich⁴ oder Nordwestschweiz einen Verzicht festgelegt.⁵ Auch Versicherungen wie die Mobiliar oder Fintech-Unternehmen wie Leonteq haben zwischenzeitlich auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet. Genauso Grossunternehmen wie Swisscom oder SBB. Auch Branchen wie die Mode- und Beklei-

¹ Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen – Chancen und Risiken. Bericht des Bundesrates in Erfüllung der Postulate 15.3854 Reynard vom 16.09.2015 und 17.3222 Derder vom 17.03.2017, S. 12 f.

² Ebenda, S. 69.

³ Vereinbarung über die Arbeitszeiterfassung (VAZ) zwischen Arbeitgeber Banken, dem Schweizer Bank-Personalverband etc. Gültig seit 01.01.2016

⁴ GAV VAZE zwischen dem Verband Zürcher Handelsfirmen (VZH) und dem KV Zürich. In Kraft seit 1.1.2016

⁵ GAV VAZE zwischen der Aargauischen Industrie- und Handelskammer (AIHK), dem Kantonalverband Aargauischer KV und der Schweizer Kader Organisation, gültig seit 1.9.2016.

dungsindustrie sowie der Verband Viscom haben GAV zum Verzicht auf Arbeitszeiterfassung abgeschlossen. Tatsächlich ist die Situation der Abschlüsse von GAV so dynamisch, dass das SECO eine Studie bei der Universität Genf in Auftrag gegeben hat. Aber Frau Keller-Sutter sind diese Entwicklungen offensichtlich egal. Sie nimmt in Kauf, dass die Rechtssicherheit verloren geht und eine funktionierende Lösung torpediert wird.

Der Vorschlag, das Arbeitsgesetz im Sinne von Frau Keller-Sutter zu ändern, weist noch weit fatalere Punkte auf, welche die Gesundheit und das Portemonnaie der Arbeitnehmenden bedrohen wie keine andere Reform der letzten Jahre im Bereich des Arbeitsrechts. So soll der Arbeitgeber seine Arbeitnehmenden zwingen können, auf Arbeitszeiterfassung zu verzichten. Zwar sollen die Arbeitgeber in Theorie die Einhaltung aller Arbeitszeitbestimmungen garantieren müssen (Nacht-ruhe, freier Sonntag, Pausen). Doch den Arbeitsinspektoren wird vorsätzlich das einzige Instrument genommen, die Einhaltung überhaupt kontrollieren zu können: die Arbeitszeiterfassung. Was hier gemacht wird, ist unredlich. Vordergründig wird „nur“ die Arbeitszeiterfassung verunmöglicht – hintergründig implodiert der gesamte Burnout-Schutz aus dem ArG. Und Überstunden können so auch nicht mehr erfasst werden.

Die nachfolgende Tabelle zeigt auf, inwiefern sich die Voraussetzungen für einen Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung gemäss Artikel 73a ArGV 1 bzw. gemäss Artikel 46 Absatz 2 ArG unterscheiden:

Vergleich	Art. 73a ArGV 1	Art. 46 ArG (neu)
Vorgesetztenfunktion oder Fachperson mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen in ihrem Fachgebiet	nein	ja
Autonomie	ja	ja
Lohngrenze von 120'000 Franken	ja	nein
Freiwilligkeit/Einverständnis und Widerrufsrecht des Arbeitnehmenden	ja	nein
Besondere Gesundheitsschutzmassnahmen in GAV	ja	nein
Interne Anlaufstelle	ja	nein
Verzeichnis der betroffenen Arbeitnehmenden	ja	nein

Die Revision würde alle Schutzmechanismen gegen Burnout (Gesundheitsmassnahmen), die Freiwilligkeit sowie die Lohngrenze als Schutz gegen Gratisarbeit abschaffen. Ein Frontalangriff auf die Gesundheit und das Portemonnaie der Arbeitnehmenden. Und das offenbar in vollem Bewusstsein, welcher Schaden angerichtet würde.

Nicht besser sieht es bei den von Ständerat Konrad Graber vorgeschlagenen Änderungen aus – immerhin kann ihm zu Gute gehalten werden, dass er den Inhalt der Revision nicht verschleierte. Ziel der Revision von Art. 6, 10, 13, 15, etc., etc., ArG ist nämlich der unverhohlene Abbau elementarster Schutzbestimmungen gegen Burnout und anderen Stresserkrankungen: die Abschaffung der wöchentlichen Höchstarbeitszeiten und der maximalen täglichen Dauer von Überzeitarbeit (Art. 12 Abs. 2 ArG), das Verbot von Überzeitarbeit nach verkürzter täglicher Ruhezeit (Art. 19 ArGV 1), das grundsätzliche Verbot von Überzeitarbeit an Sonntagen und in der Nacht (Art. 12 und 26 ArG i.V.m. 25 ArGV 1) sowie insbesondere die Pflicht, bei Überzeitarbeit grundsätzlich eine zeitnahe Kompensation innerhalb von 14 Wochen vorzusehen (Art. 25 ArGV 1). Weiter will Ständerat Graber,

Vertreter einer „Familienpartei“, Art. 36 ArG abschaffen: Auf Arbeitnehmende mit Familienpflichten müsste nicht mehr Rücksicht genommen werden.

Das heisst, der Arbeitgeber könnte den Arbeitnehmenden von morgens um 4 Uhr bis Mitternacht arbeiten lassen, dies ohne wöchentliche Beschränkung. Es könnte vom Arbeitnehmenden verlangt werden, dass er 17 Stunden täglich zu arbeiten hat. Und das alles nota bene ohne Zuschläge und Kompensation: diese werden auf das nächste Jahr, aber wohl eher auf den Sankt-Nimmerleins-Tag, verschoben. Das Zückerchen im Vorschlag von CVP-Vertreter Graber: Sonntagsarbeit würde bei all dem für Hunderttausende von Büroangestellten etc. auch noch zur Norm werden.

Es stellt sich nun die Frage, wer sich alles vor dieser Deregulierungs-Dampfwalze fürchten muss. Wie viele Arbeitnehmende wären von der faktisch vollständigen Abschaffung des Schutzes vor Burnout ausgesetzt? Bei wie vielen, besonders in Teilzeit arbeitenden Frauen, würde das Risiko von Gratis-Arbeit praktisch zur Gewissheit?

Die Vorlage, wie sie uns von der WAK-S präsentiert wird, ist keine Meisterleistung aus redaktioneller Sicht und macht den Juristinnen und Juristen keine Freude. Denn es handelt sich um eigentliche Gummiparagrafen, wie sie im Bilderbuch stehen. Beziehungsweise ist es wohl eher so, dass die Kommissionsmehrheit mit Wissen und Wollen die Begrifflichkeiten so wählen, dass möglichst viele Arbeitnehmende unter die neuen Bestimmungen fallen – die Entscheidungsgewalt würde nämlich beim Arbeitgeber liegen.

Schauen wir uns die Bestimmungen an: Gemäss Vorentwurf sollen Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion oder Fachpersonen, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen, betroffen sein. Dies dann, wenn sie bei ihrer Arbeit über „eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können“. Wie gesagt, entsprechen die Begriffe des Vorentwurfs, die den persönlichen Anwendungsbereich eingrenzen – wie etwa grosse Autonomie bei der Arbeit oder Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen – keiner juristischen oder statistischen Kategorie.

Ein riesiges Problem stellt natürlich weiter das Missbrauchspotenzial dar, welches sich aufgrund dieser Gummiparagrafen ergibt: Beim Vollzug des Gesetzes werden die Arbeitsinspektoren berücksichtigen müssen, ob die Person in der Tat eine solche Funktion ausübt. Wie dies in der Praxis umgesetzt wird, ist schleierhaft. Es ist anzunehmen, dass man sich auf formelle Elemente wie z.B. die Bezeichnung im Arbeitsvertrag abstützen wird («Mitglied des Kaders», «ProjektleiterIn», «FachspezialistIn»). Und hier ist der Arbeitgeber natürlich am längeren Hebel... wer wird sich schon wehren, wenn der Chef im Arbeitsvertrag schreiben lässt, man sei „Mitglied des Kaders“ oder „autonom in der Arbeitszeitgestaltung“? Selbst wenn dies dann faktisch angesichts der Fristen und Positionen überhaupt nicht stimmt.

Aus diesen Gründen ist davon auszugehen, dass fast 40 Prozent der Schweizer Arbeitnehmenden oder 1'400'000 Menschen vom Abbau betroffen sein könnten.⁶ Mit unabsehbaren Folgen für die Gesundheit und das Portemonnaie. Nicht mitgezählt sind dabei die rund 7 Prozent der Arbeitnehmenden, die Mitglied einer Unternehmungsleitung sind. Denn diese fallen als höhere leitende Angestellte nicht unter den Anwendungsbereich der Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des ArG und haben schon heute schon keine Arbeitszeiterfassungspflicht oder Höchstarbeitszeiten mehr.

⁶ Dies ist das Total der Arbeitnehmenden mit einfacher Vorgesetztenfunktion oder Berufsabschluss ohne fixe Arbeitszeiten, also mit Autonomie: 1'398'000 Personen, was 38% der Arbeitnehmenden entspricht.



Medienkonferenz vom 7. September 2018

Zur Bedeutung der Arbeitszeiten und der Arbeitszeiterfassung für den Gesundheitsschutz

Brigitta Danuser, SGARM, Institut de Santé au Travail, CHUV, UNIL, und Klaus Stadtmüller, Präsident der SGARM

Die Schweizerische Gesellschaft für Arbeitsmedizin (SGARM) ist besorgt über die vorgeschlagenen Veränderungen des Arbeitsgesetzes. Die SGARM ist die Fachgesellschaft der FMH für arbeitsmedizinisch tätige Ärztinnen und Ärzte. Unsere Expertise betrifft die Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Gesundheit. Ein wesentliches Element der Arbeit ist deren Organisation. Diese ist – neben den physikalischen, chemischen und biologischen Expositionen – einer der vier arbeitsbezogenen Faktoren, die die Gesundheit der Menschen wesentlich beeinflussen.

Die Arbeitsmediziner und Arbeitsmedizinerinnen sind besorgt, weil:

1. *Ohne Zeiterfassung wird mehr gearbeitet*
Das Seco hat 2012 die Schweizer Wirklichkeit der Arbeitszeiten in einer repräsentativen Studie untersuchen lassen. Es lohnt sich da mal näher reinzuschauen: Fast 90% der flexibel arbeitenden hochqualifizierten Beschäftigten ohne Zeiterfassung arbeiten mehr Stunden als arbeitsvertraglich vereinbart, bei denen mit Zeiterfassung sind es 75% und bei denen mit fixen Arbeitszeiten 57%. Diese Mehrarbeit wird nur in 14% vergütet. Ein Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeit führt also erstens zur Mengenausweitung der Arbeitszeit und zum anderen noch zu einer Ausweitung von Arbeitsleistung ohne Bezahlung.
2. *Eine Jahresarbeitszeit im Durchschnitt von 45 Stunden pro Woche mit möglichen 180 Überstunden ergibt eine Wochenarbeitszeit im Durchschnitt von 48,5 Stunden! Da sind wir im Bereich der 'Langen Arbeitszeiten'.*

3. *Lange Arbeitszeiten erhöhen das Risiko für Herz-Kreislaufkrankungen, Krebs, Arthritis, Diabetes und für psychische Erkrankungen.*

Lange Arbeitszeiten erhöhen das Risiko für Herz-Kreislaufkrankungen (Kivimäki et al 2015), das Risiko beginnt ab 43 Stunden pro Woche anzusteigen.

In Australien zeigte Reynolds et al (2018) mittels einer Geburtskohorte bei 873 jungen Männern und Frauen (Alter 22 Jahre) auf, dass diejenigen die über 38 Stunden pro Woche arbeiten die kardio-metabolischen Risikofaktoren erhöht sind, auch wenn man für andere bekannte Faktoren kontrolliert. Es wurden keine Geschlechtsunterschiede und keine Moderation durch den BMI festgestellt.

Bonsdorff et al (2017) untersuchten den Einfluss von langen Arbeitszeiten und Schlafgewohnheiten in der Helsinki Business Studie, die weisse Männer mit den Jahrgängen 1919-1934 begleitet. Sie teilten die 1527 Männer in vier Kategorien ein: A normale Arbeit (<50 Std) und normaler Schlaf (>7 Std), B = lange Arbeitszeiten (>50 Std) und normaler Schlaf, C = normale Arbeit und kurzer Schlaf (<7Std), D = lange Arbeit (>50 Std) und kurzer Schlaf (<7 Std). Männer der Gruppe D hatten Jahre nach dem Ende der Arbeitstätigkeit schlechtere Werte für das physische Funktionieren, Vitalität und allgemeine Gesundheit und Gruppe B hatte schlechtere Werte für das physische Funktionieren.

Dembre et al (2016), verfolgten 7492 Personen über 32 Jahre und analysierten folgende Gesundheitsendpunkte: Herz/Kreislauf, Krebs (ohne Haut), Arthritis, Diabetes, Chronische Lungenkrankheiten, Asthma, Depression, Hypertension in Bezug auf lange Arbeitszeiten. Lange Arbeitszeiten haben in der ganzen gefolgten Population einen Einfluss auf Herz-Kreislauf-Erkrankungen, auf Krebs (ohne Haut), auf Arthritis und Diabetes. Wenn nur die Männer analysiert werden, schwächen sich die Zusammenhänge ab. Bei den Männern scheinen lange Arbeitszeiten nur einen Einfluss auf Arthritis zu haben. Ganz im Gegensatz dazu zeigen die Frauen eine klare Beziehung zwischen langen Arbeitszeiten und Herzkrankheiten, Krebs (ohne Haut), Arthritis und Diabetes und dies nämlich in einer Dosis Wirkungsbeziehung, in der ab 41 Stunden pro Woche das Risiko für diese Krankheiten ansteigt.

Die deutsche Bundesanstalt für Arbeit (BAUA) kommt in einem systematischen Review zum Schluss, dass lange Arbeitszeiten besonders mit erhöhten gesundheitlichen Beschwerden, verstärktem Stresserleben und Symptomen von Burnout verbunden sind. Insbesondere eine wöchentliche Arbeitszeit von über 50 Stunden birgt ein erhöhtes Risiko für Burnout, übermässigem Alkoholkonsum oder Gebrauch von Sedativen.

4. *Kurze Pausen zwischen Schichten fragilisieren die Gesundheit*

Quick Returns betrifft im eigentlichen Sinne nicht die Arbeitszeit, sondern die Pausenzeit oder die Zeit zwischen zwei Einsätzen. Vedaa und Mitarbeiter (2016) haben in einem

systematischen Review die Beziehung zwischen schneller Rückkehr (11 Stunden oder weniger) zur Arbeit und Gesundheitsauswirkungen untersucht. Insgesamt wurden negative Auswirkungen auf die Schlafqualität, Schläfrigkeit und vermehrte Müdigkeit gefunden. Bezüglich chronische Gesundheitsschädigungen konnten keine Schlussfolgerungen gezogen werden, da die Datenlage zu inkonsistent war. Die positiven Auswirkungen von Pausen und negativen von langen Arbeitszeiten kommen auch gut zum Vorschein in der Metaanalyse mit anschliessendem Risiko-Index-Berechnungen von Fischer et al 2017. Die resultierende Risikomatrix zeigt, dass das Risiko für Arbeitsunfälle und gesundheitliche Beschwerden am höchsten ist wenn: 1. Pausen nicht genügend häufig genommen werden (>4 Stunden) oder 2. zu kurz sind (<30min), 3. wenn die Arbeitsdauer 11 Stunden übersteigt und 4. wenn nachts gearbeitet wird.

5. *Berufliche Arbeitszeiten repräsentieren nicht die gesamte Arbeitslast.*

Alle bis jetzt zitierten Studien betrachten nur die bezahlte Arbeit nicht aber die gesamte Arbeitslast. Frauen haben die grössere unbezahlte Arbeitslast als Männer. Eine kürzlich erschienene Studie aus Australien hat in einer grossen Kohorte mit 3828 Männern und 4062 Frauen die berufliche wie die ausserberufliche Arbeitsbelastung und ihre Auswirkungen auf die psychische Gesundheit analysiert um den Cut-off Punkt der beruflichen Arbeitsstundenbelastung bezüglich mentaler Gesundheitsauswirkungen zu eruieren (Dinh et al 2017). Über die ganze Kohorte hinweg finden die Autoren 39 Stunden/Woche als Cut-off Punkt: mehr als 39 Stunden pro Woche berufliche Arbeit hat negative Auswirkungen auf die psychische Gesundheit. Separate Kurven für Männer und Frauen mit hoher oder tiefer Haushalt- und Care-Belastung wurden errechnet. Eine durch das Geschlecht (Gender) modifizierte Arbeitsstunden-Gesundheitslimite mit 43.5 Stunden/Woche für Männer und 38 Stunden für Frauen resultiert. Dieser Unterschied verstärkt sich noch wenn die Ressourcen im Job und in der Haus- und Care-Arbeit (Kita, Au pair, Familie etc.) einbezogen werden. Wir sehen also, dass die totale Arbeitsbelastung eine Rolle spielt insbesondere bei den Frauen. Das bedeutet, dass neuere Studien bezüglich langer Arbeitszeiten nicht nur die berufliche Arbeitsbelastung, sondern auch die Haushalt- und Care-Arbeitsbelastung miteinbeziehen sollten.

6. *Schon heute beobachten wir eine ständige Zunahme von Stresskosten und einen starken 'Early Exit' Trend.*

In der NZZ und im Tagesanzeiger war zu lesen, dass über die Hälfte der Schweizer Arbeitnehmenden sich vor dem ordentlichen Pensionierungsalter in den Ruhestand versetzen lassen. Lediglich 32 Prozent arbeiten so lange, wie es vom Gesetz her vorgesehen wäre. Siegrist hat in seiner Studie von 2007 mit der SHARE Kohorte gezeigt, dass schlechte Arbeitsbedingungen und eine reduzierte Gesundheit unabhängig voneinander mit der Absicht in den Ruhestand zu gehen verbunden sind.

Gesundheitsförderung Schweiz hat basierend auf ihrem job-stress Index (JSI) errechnet, dass 1'000'000 von 4'900'000 Arbeitnehmende in der Schweiz gestresst sind und diese

verursachen für die Schweizer Wirtschaft Kosten im Bereich von jährlich 5,6 Mrd. Franken.

Die Arbeitsabwesenheiten durch Erkrankungen steigen von Jahr zu Jahr. Viele Betroffene kehren nur sehr langsam und mühsam – oder gar nicht – zur Arbeit zurück. In der NZZ am Sonntag vom 22. April 2018 findet sich der Artikel «Arbeitnehmer lassen sich immer öfter krankschreiben» von A. Steck. Im Text geht es darum, dass gemäss den Daten einer grossen Krankentaggeldversicherung (SWICA) die Krankheitsabwesenheiten in Unternehmen in den letzten fünf Jahren durchschnittlich um 20 Prozent zugenommen haben. Die Grafik, die dazu auf Seite 25 gezeigt wird, spricht Bände: Sie zeigt eine durchschnittliche Zunahme von 20 Prozent, wenn alle krankheitsbedingten Abwesenheiten gezählt werden, aber eine 35 Prozent-Steigerung bei den psychischen Erkrankungen, wie auch von 2016 auf 2017 etwas abnehmend die muskuloskelettalen Erkrankungen; beides sind arbeitsassoziierte Erkrankungen. Der interviewte Analyst der SWICA sagt ganz klar, dass es sich um Krankheiten handelt, bei denen das Unternehmen etwas zur Verhinderung beitragen könnte und spricht vom «Stress bei der Arbeit».

Die heute dominierende Gesundheits-Problematik in Bezug auf die Arbeit sind psychische Belastungen, die auf die Arbeitsorganisation zurück zu führen sind. Davon sind vor allem diejenigen Berufskategorien betroffen, für die die „Initiative Keller-Sutter“ die Möglichkeit der Arbeitszeitkontrollen reduzieren will bzw. diejenige Branche der Dienstleistungen, auf die Herr Ständerat Graber abzielt. Depression, Angststörungen und langdauernde Fehlzeiten aufgrund eines Erschöpfungssyndroms werden zunehmen und längerfristig auch die Herz-Kreislauf- und Krebserkrankungen!

In den Kaderbereichen der Betriebe, in denen sich diese Arbeitnehmende befinden, herrscht ein dauernder Wettbewerb um Aufstiegschancen und Positionen, die Personen haben in der Regel eine ausgesprochene Leistungs- und Erfolgsorientierung. Diese Situation führt in ungünstigen Organisationskulturen und -strukturen zur Negierung von Belastungen bis zur Selbstaussbeutung mit den oben erwähnten negativen psychischen und physischen Folgen.

Die Regeneration ist einer der wesentlichsten Faktoren, die beeinflussen, ob eine Belastung zu einer Überbeanspruchung und zu Krankheitssymptomen führt. Wir sind Organismen und keine Maschinen. Unser Körper und unser Geist brauchen Verarbeitungs- und Regenerationszeit. Das heisst, wir brauchen genügend Ruhezeiten und Pausen. Da wir tagaktive und soziale Wesen sind, spielt auch die Tageszeit der Belastung und der Ruhezeit eine wichtige Rolle. So wissen wir Arbeitsmediziner schon lange, dass Nachtarbeit ein erhöhtes Risiko für kardiovaskuläre Erkrankungen, für Schlafstörungen, für endokrine Erkrankungen darstellt.

Die Schweiz verfügt über ein recht flexibles und liberales ArG. Dieses auf Kosten der Ruhezeiten und deren zeitlicher Lage aufzuweichen, öffnet die Tür zur Erschöpfung (Burnout), zu Herz-Kreislauf- und Krebserkrankungen.

Die vorgeschlagenen Liberalisierungen werden nach den aktuellen Kenntnissen der Arbeitsmedizin dazu führen:

- 1. Dass die krankheitsbedingten Absenzen noch mehr zunehmen werden*
- 2. Dass Herz-Kreislauf-, Krebserkrankungen und psychische Erkrankungen zunehmen werden*
- 3. Dass der Early Exit Trend verstärkt wird*
- 4. Dass, die Fragilen, wie ältere Arbeitnehmer, Leistungsveränderte und Schwangere ausgeschlossen werden*
- 5. Dass Frauen der Weg in die Vollzeitarbeit erschwert wird*

Referenzen:

https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/flexible-arbeitszeiten-in-der-schweiz---auswertung-einer-repraes.html

Dembre AE et al Chronic disease risks from exposure to long hour work schedules over a 32 year period, JOEM, 2016

Kivimäki et al Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of Lancet 2015;386;1739-46

Reynolds et al Working (longer than) 9 to 5: are there cardiometabolic health risks for young Australian workers who report longer than 38-h working weeks IAOEH 2018

Conway SH et al. USA The identification of a threshold of long work hours for predicting elevated risks of adverse health outcomes, Am J Epid 2017

Bonsdorff MB et al Working hours and sleep duration in midlife as determinants of health-related quality of life among older businessmen. Age and Aging 2017

BAUA Review: <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/artikel20.html>

Dinh H, Strazdins L, Welsh J Hour-glass ceiling: Work-hour thresholds, gendered health inequities Social Science and Medicine 2017

Vedaa O et al Systematic review of the relationship between quick returns in rotating shift work and health related outcomes. Ergonomics 2016

Fischer D et al. Updating the risk Index: A systematic review and meta-analysis of occupational injuries and work schedule characteristics. Chronobiology Int 2017

Johannes Siegrist Morten Wahrendorf Olaf von dem Knesebeck, Hendrik Jürges Axel Börsch-Supan. Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees—baseline results from the SHARE Study. *European Journal of Public Health*, Volume 17, Issue 1, 1 February 2007, Pages 62–68, <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckl084>



Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

Bern, 7. September 2018

Medienkonferenz zur Arbeitsgesetzrevision

Nein zur 70-Stundenwoche! Wir verteidigen die Rechte der Arbeitnehmenden

Redetext Vania Alleva, Präsidentin Unia

Nach den jüngsten Attacken der FDP-Bundesräte auf die flankierenden Massnahmen zum Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen lanciert die Mehrheit der Wirtschaftskommission des Ständerats (WAK-S) jetzt einen neuen massiven Angriff auf die Rechte der Arbeitnehmenden in der Schweiz. Die Unia leistet entschieden Widerstand. Der Schutz der Arbeitnehmenden muss gestärkt – und nicht abgebaut – werden.

Seit 2015 betreibt die Unia eine Hotline unter dem Namen «Service Arbeitszeit». Unsere Mitarbeitenden erhalten dort täglich Anrufe wie die folgenden:

«Wir haben zwar feste Arbeitspläne. Doch obwohl ich 80% arbeite, werde ich oft zu 100% eingeteilt und der Einsatz wird im letzten Moment abgesagt. Ich kann so meine Freizeit und mein Familienleben nicht richtig organisieren, zumal ich eine kleine Tochter habe. Ich kann nicht wirklich von meiner Teilzeitanstellung profitieren und fühle mich auf Abruf.» (Tertiärsektor)

«Ich arbeite in einem Detailhandelsgeschäft. Seit Wochen muss ich bis zu 60 Std. pro Woche arbeiten. Ich habe nie am Samstag frei und arbeite jeden Tag ca. 12 bis 13 Stunden. Mittwochs ist bis 21.30 Uhr Abendverkauf. Am nächsten Morgen arbeite ich wieder ab 6.00 oder 7.00 Uhr bis 19.00 Uhr. Und das seit einem Jahr. 11 Std. Ruhezeit habe ich selten. Da ich mit dem Zug zur Arbeit komme, habe ich 1,5 Std. Arbeitsweg. Zuhause bin ich deshalb meistens nur 6 Std. Diese Zeit nutze ich zum Schlafen, was zu wenig ist. Mir geht es körperlich und psychisch sehr schlecht. Ich habe das Gefühl, ich wohne im Geschäft.» (Detailhandel)

«Mein Mann arbeitet als Säger seit über 15 Jahren beim gleichen Arbeitgeber. Er arbeitet meistens 9,5 Std. pro Tag. Bezahlt werden aber nur 8 bis 8,5 Std. Wenn es eine Arbeitszeiterfassung gäbe, so denken wir, würde der Lohn wenigstens auch abgerechnet und vergütet.» (Gewerbe)

Die lange Liste solcher Rückmeldungen macht dreierlei deutlich:

- **Erstens:** Gravierende Missstände bei der Arbeitszeiterfassung und bei der Einhaltung der Arbeitszeit- und Ruhezeitregelungen prägen bereits heute weite Teile der Arbeitswelt.
- **Zweitens:** Diese Missstände beeinträchtigen die Gesundheit und Lebensqualität der Arbeitnehmenden. Sie gehen zu Lasten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- **Drittens:** Die Unternehmen nutzen die Flexibilisierung der Arbeitszeiten, um Arbeitskräfte intensiver auszubeuten.

Gemäss Auswertungen des Seco gibt mehr als ein Drittel der Schweizer Beschäftigten an, sich am Ende des Tages meistens oder immer erschöpft zu fühlen. Viele davon geben an, sich auch über Nacht nicht zu erholen.* Die Flexibilisierung bedeutet Stress und ist für Millionen von Arbeitnehmenden in der Schweiz aktuell ein riesiges Problem.

Noch kann man sich dagegen wehren. Bei weitem nicht immer, aber in vielen Fällen. Die Unia-Mitarbeitenden des Service Arbeitszeit und der Regionalsekretariate hören immer wieder ähnliche Klagen. Doch sie können helfen, das bestehende Recht der Arbeitnehmenden auf Arbeitszeiterfassung, auf angemessene Überstundenentschädigung, auf ausreichende Ruhezeiten oder auf eine zweiwöchige Voranmeldefrist für Arbeitsplanungen durchzusetzen. Häufig im Gespräch mit Arbeitgebern und Behörden, durch regelmässige Kontrollen, manchmal aber auch erst über kollektive Proteste und arbeitsrechtliche Klagen. Diese Rechte – und ihre praktische Durchsetzung – sind nun in Gefahr.

Arbeitsgesetz wird zur Makulatur

Sie können mir glauben: Es gefällt mir nicht, hier als Kassandraruferin auftreten zu müssen. Bereits vor einem Monat musste ich mich an einer Pressekonferenz angesichts der Attacken der FDP-Bundesräte auf die FlaM gegen einen massiven Angriff auf die Arbeitnehmerrechte wenden. Mit der von der WAK-S angestrebten Revision des Arbeitsgesetzes erhält dieser Angriff nun leider neuen Schub. Und zwar auf zwei Achsen:

- **Arbeitszeiterfassung:** Die Umsetzung der Initiative von Ständerätin Karin Keller-Sutter macht die Durchsetzung des gesetzlichen Schutzes für einen grossen Teil der Arbeitnehmenden faktisch unmöglich. Personen mit «Vorgesetztenfunktion» und «Fachspezialist/innen» werden ihre Arbeitszeit nicht mehr erfassen – nach Schätzungen der Kommissionsminderheit also 40% aller Angestellten. Denn 26% aller Arbeitnehmenden haben gemäss Schweizer Arbeitskräfteerhebung (SAKE) eine Vorgesetztenfunktion inne. Wer als «Fachspezialist/in» gilt, bestimmen die Arbeitgeber. Die Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten könnte in Zukunft bei all diesen Arbeitnehmenden gar nicht mehr kontrolliert werden.
- **Arbeiten ohne Grenzen:** Die Umsetzung der Initiative von Ständerat Konrad Graber geht sogar noch weiter. Sie setzt die Bestimmungen zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit und zur Überzeit ausser Kraft und etabliert ein Jahresarbeitszeitmodell, welches wöchentliche Arbeitszeiten von 73.25 Stunden legalisiert (5 ½ Tage à 13.5h). Dieses Modell wird für viele Arbeitnehmende zu extremen Arbeitszeitschwankungen und Belastungsspitzen führen, besonders krass im Falle von Teilzeitangestellten. Das macht die Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben praktisch unmöglich.

Angriff auf die Gesundheit...

Überlange Arbeitszeiten sind aus arbeitsmedizinischer Sicht extrem schädlich und bergen die Gefahr von physischen und psychischen Erkrankungen (Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Schlaganfälle, Burnout) sowie einer Häufung von Unfällen und Fehlern. Die geplante Arbeitsgesetzrevision ist darum ein direkter Angriff auf die Gesundheit von Millionen von Arbeitnehmenden. Die Rede von «neuen Präventionsmassnahmen» ist reine Augenwischerei – denn genau die effektivsten Massnahmen zur Burnout-Prävention werden ausgehebelt: nämlich die Arbeitszeiterfassung und die Einhaltung der Bestimmungen zu Arbeits- und Ruhezeiten.

... und auf die sinnvollen Branchenlösungen

Das Schweizer Arbeitsgesetz ist bereits heute sehr flexibel und erlaubt vielfältige Arbeitszeitmodelle. Zudem haben die Gewerkschaften bereits Hand geboten für die Einführung eines neuen Artikels 73a in der Verordnung 1 des Arbeitsgesetzes. Durch den Artikel können gewisse Beschäftigtengruppen auf die Arbeitszeiterfassung verzichten. Voraussetzung für das Weglassen der Arbeitszeiterfassung ist, dass die dafür notwendigen Kriterien in einem GAV festgelegt sind. Zudem muss der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung freiwillig erfolgen und es muss ein wirksames Monitoring der gesundheitlichen Belastungen stattfinden. Eine solche Bestimmung hat die Unia gerade im neuen GAV MEM ausgehandelt. Die geplante Gesetzesrevision wischt diesen sozialpartnerschaftlichen Lösungsansatz einfach vom Tisch.

Die Unia weist diesen Frontalangriff auf die Rechte der Arbeitnehmenden entschieden zurück. Die Beschäftigten in der Schweiz weisen schon heute die längsten Arbeitszeiten in Europa und extrem hohe Stressbelastungen auf. Die Herausforderungen der Digitalisierung verschärfen den Flexibilisierungsdruck zusätzlich. Es braucht darum mehr – und nicht weniger – Gesundheitsschutz für die Arbeitnehmenden. Es braucht mehr – und nicht weniger – Arbeitnehmerrechte, damit die Menschen arbeiten können, um zu leben. Und nicht umgekehrt.

Für Rückfragen:

Vania Alleva, Präsidentin Unia, 079 620 11 14

*Seco 2017. Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2015 (EWCS). Ausgewählte Ergebnisse zu den Schweizerischen Arbeitsbedingungen der abhängig Erwerbstätigen.

7. September 2018

Abschaffung Arbeitszeiterfassung – wer ist betroffen?

Spitäler

Unter den Begriff „Fachperson mit wesentlichen Entscheidbefugnissen“ fallen Angestellte mit Tertiärausbildung. In Spitälern verfügen praktisch alle medizinischen Funktionen über Tertiärausbildungen:

- selbstredend die gesamte Ärzteschaft, aber auch:
- alle Pflegefachpersonen („Krankenschwestern“)
- Anästhesie
- Notfalldienste
- technische Operationsassistenten
- Hebammen
- Radiologiefachleute
- biomedizinische AnalytikerInnen (Labor)
- alle Therapeutinnen und Therapeuten
- Psychologinnen/Psychologen
- Ernährungsberatung
- Dialyse
- aber auch viele weitere, nichtmedizinische Funktionen wie
 - Sozialarbeiterinnen
 - Sozialversicherungsfachleute
 - Leistungscodierung
 - Abrechnung
 - Buchhaltung
 - Beschwerdewesen

Alle diese Funktionen machen drei Viertel des Spitalpersonals oder noch mehr aus.

Beispiel Dialyse: Die Dialysefachleute vereinbaren mit den ambulanten Patienten die Dialysetermine. Im Sinne von Graber und Keller-Suter legen sie damit ihre Arbeitszeiten weitgehend selber fest. Als Tertiärausgebildete gelten sie als Fachpersonen, sie haben weitreichende Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet, und sie legen die einzelnen Einsätze in direkter Vereinbarung mit den Patienten fest.

Beispiel Physiotherapie (analog alle anderen Therapeutinnen und Therapeuten): Die Physiotherapeutin vereinbart mit den ambulanten Patienten die Therapietermine. Im Sinne von Graber und Keller-Suter legen sie damit ihre Arbeitszeiten weitgehend selber fest. Als Tertiärausgebildete gelten sie als Fachpersonen, sie haben weitreichende Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet, und sie legen die einzelnen Einsätze in direkter Vereinbarung mit den Patienten fest.

Beispiel Pflegestation: Die Einsatzplanung erfolgt monatlich durch die Stationsleitung. Bevor der Monatsplan erstellt wird, geben alle Pflegefachleute ihre Dienstplan- und Freiwünsche bei der Stationsleitung ein. In einem eingespielten Team mit geübter Stationsleitung wird die Mehrheit der Arbeits- und Freiwünsche erfüllt. Im Sinne von Graber und Keller-Suter legen sie damit ihre Arbeitszeiten weitgehend selber fest. Als Tertiärausgebildete gelten sie als Fachpersonen, sie ha-

ben weitreichende Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet, und sie haben ihre Arbeitstage mehrheitlich so gewählt und unterliegen deshalb nicht „vorgegebenen“ sondern weitgehend „selbstgestalteten“ Einsatzplänen.

Beispiel Leistungscodierung (ebenso Abrechnung, Buchhaltung): Diese nicht patientenorientierten Fachaufgaben können mit gleitender Arbeitszeit erbracht werden. Ausser wenigen Teambesprechungen, Sitzungen und Weiterbildungen spielt es keine Rolle, zu welcher Tages- oder Nachtzeit gearbeitet wird. Organisatorische Blockzeiten können massiv reduziert werden, z.B. auf 10 bis 12 Uhr, oder Blockzeiten werden ganz abgeschafft. Im Sinne von Graber und Keller-Suter legen sie damit ihre Arbeitszeiten weitgehend selber fest. Als Tertiärausgebildete gelten sie als Fachpersonen, sie haben weitreichende Entscheidbefugnisse in ihrem Fachgebiet, und gemäss Gleitzeitreglement legen mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeiten selber fest.

viele andere Unternehmungen aller Branchen:

Gruppenblockzeiten: Wenn in einem Team von mehreren Personen die bestehenden „Blockzeiten“ lediglich so definiert sind, dass mindestens eine Person des Teams während der Blockzeit anwesend sein muss, so legen die einzelnen Personen im Sinne von Graber und Keller-Suter ihre Arbeitszeiten weitgehend selber fest, denn sie müssen im Termin nur absprechen, wer an welchem Tag die Blockzeit abdeckt, alle übrigen Teammitglieder können ihre Arbeitszeit „frei“ festlegen.

MEDIENKONFERENZ VOM 7. SEPTEMBER 2018

Luca Cirigliano, SGB-Zentralsekretär

Beilage «Arbeitsgesetz-Revision Punkt für Punkt»

Materielles

1 Abschaffung Recht auf Arbeitszeiterfassung (AZE)/Pa. Iv. Keller-Sutter

Inhalt

Der geltende Art. 46 ArG wird mit der Vorlage in drei Absätze unterteilt, wobei die Absätze 1 und 3 unverändert dem heutigen Wortlaut entsprechen. Mit dem neuen Absatz 2 wird eine gesetzliche Ausnahme von der Dokumentationspflicht in Artikel 46 Absatz 1 ArG eingeführt. Sie betrifft die Angaben zu den Arbeits- und Ruhezeiten bestimmter Arbeitnehmerkategorien sowie zu den nach Gesetz geschuldeten Lohn- und Zeitzuschlägen, welche neu nicht mehr den Arbeitsinspektoraten zur Verfügung gestellt werden müssten. Faktisch wird den InspektorInnen verboten, nach der Arbeitszeiterfassung der Arbeitnehmenden zu fragen.

Nicht mehr vom Arbeitgeber geschuldet ist somit die Dokumentation der Angaben gemäss Art. 73 Absatz 1 Buchstaben c-e und h ArGV 1, wie dies beim Verzicht auf die AZE gemäss Artikel 73a ArGV 1 vorgesehen ist. Es handelt sich dabei um die Angaben zur geleisteten täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit sowie ihre Lage (Art. 73 Bst. c ArGV 1), die gewährten wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage, soweit diese nicht regelmässig auf einen Sonntag fallen (Bst. d), die Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr (Bst. e) sowie die nach Gesetz geschuldeten Lohn- und/oder Zeitzuschläge (Bst. h).

Darüber hinaus verbleiben die allgemeinen Dokumentationspflichten von Art. 73 ArGV 1 (Personalien, Ein- und Austritte, medizinische Abklärungen etc.). Der Arbeitgeber muss die Unterlagen, die es erlauben zu überprüfen, ob die gesetzten Kriterien eingehalten sind (wie Pflichtenhefte und internes Arbeitszeitreglement), bei einer Kontrolle bereithalten.

Im Unterschied zum geltenden Recht sind mit Einführung dieses gesetzlichen Vorbehalts für die Befreiung von der Dokumentationspflicht kein GAV und insbesondere auch keine Gesundheitsmassnahmen mehr erforderlich.

Die Befreiung erfolgt auch nicht über eine individuelle Vereinbarung mit dem betroffenen Arbeitnehmer, also freiwillig, vielmehr wird der Arbeitgeber von Gesetzes wegen von seiner detaillierten Dokumentationspflicht nach Art. 73 ArGV 1 befreit. Auch ist die Höhe des Lohns des einzelnen Mitarbeitenden nicht massgebend (heute gilt die Jahresgrenze von Fr. 120'000 Franken).

Würdigung

Die Initiantin und die Kommissionsmehrheit ignorieren, dass die geltenden Bestimmungen (insbesondere die erst seit kurzem in Kraft getretene Deregulierung von Art. 73a und 73b ArGV 1) ausreichende Möglichkeiten bieten, um auf betrieblicher Ebene spezifische Lösungen zu finden. Es braucht keine zusätzlichen Deregulierungen. Die Revision von Keller-Sutter ist deshalb in höchstem Masse unredlich: Wenn die materiellen Bestimmungen zu den Arbeits- und Ruhezeiten zwar weiterhin bestehen, die Arbeitszeiten aber nicht mehr erfasst würden, entsteht bei den betroffenen Arbeitnehmerkategorien eine Vollzugslücke. Es würde den Vollzugsorganen unmöglich sein zu überprüfen, ob die Arbeitgeber sich an die gesetzlichen Bestimmungen halten. Es müssten dann vermutlich - wenn überhaupt - vermehrt individuelle und kollektive Befragungen durchgeführt werden, damit man sich ein Bild über die Situation in einem Betrieb machen kann, was sogar noch Zusatzaufwand mit sich bringen würde, oder es würde ganz auf die Kontrolle von Anti-Burnout-Bestimmungen verzichtet werden.

Weiter würde die Arbeitszeit ausufern, wenn sie nicht mehr erfasst werden muss. Es ist heikel, wenn Arbeitnehmende unter Umständen nicht einmal mehr abends und am Wochenende längere Pausen machen. Das erzeugt Stress, und in Fachkreisen wird auch bereits auf entsprechende Gesundheitsrisiken hingewiesen. Die Vermischung von Arbeits- und Ruhezeit würde ausserdem das Recht auf ein normales Familien- und Sozialleben beeinträchtigen. Dies ist gerade für Personen mit Care-Aufgaben und Doppelbelastungen oder Teilzeitarbeit - häufig Frauen - fatal.

Weiter steigt das Risiko der Selbstaussbeutung und entsprechender gesundheitlicher Probleme mit der vorgesehenen Regelung und der daraus folgenden Reduktion der Kontrollen massiv. Abgesehen von den mittel- bis langfristigen Folgen für die Gesundheit des Einzelnen wird es auch Auswirkungen auf die allgemeinen Gesundheitskosten haben. Die Burnout Zahlen sind in der Schweiz bereits am Explodieren.

Besonders stossend ist, dass die Reform das Einverständnis des Arbeitnehmenden betreffend Verzicht auf Arbeitszeiterfassung abschafft und somit dessen Freiwilligkeit. Damit wird einer einseitigen, ausufernden Arbeitszeitaussbeutung und einseitiger «Flexibilität» zugunsten des Arbeitgebers Tür und Tor geöffnet.

Weiter ist es ein Verstoss gegen Treu und Glauben und entspricht nicht den Gesetzgebungsprinzipien, bereits innert Kürze nach Inkrafttreten der sozialpartnerschaftlich gefundenen Lösung, die unter Mediation von Bundesrat Schneider-Ammann zustande gekommen ist, wieder eine Änderung vorzunehmen. Das schwächt die Sozialpartnerschaft, insbesondere angesichts der bereits zahlreichen abgeschlossenen GAV gem. Art. 73a ArGV1, und verursacht Rechtsunsicherheit. Der Verdacht liegt auf der Hand, dass Keller-Sutter die heute bestehenden GAV gem. Art. 73a ArGV1 und die damit bestens funktionierende Sozialpartnerschaft sabotieren will.

Die Vorlage zur Umsetzung der parlamentarischen Initiative 16.423 ist rein formaljuristisch, jedoch als Ergänzung zum Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung im Sinn von Artikel 73a ArGV 1 zu betrachten, und wird letzteren (vorerst!) nicht ersetzen. Angesichts dessen, dass die Befreiungsmöglichkeit hier einzig für Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion und für Fachpersonen gilt, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen, ist es bei bestehender Sozialpartnerschaft theoretisch möglich, auch nach der Deregulierung weiterhin ein Vorgehen

nach Artikel 73a ArGV 1 zu wählen, um Mitarbeitende, die weder eine Vorgesetztenfunktion ausüben noch Fachspezialisten sind, einzubeziehen. Dies dürfte aber in der Praxis nicht mehr der Fall sein.

Die nachfolgende Tabelle zeigt auf, inwiefern sich die Voraussetzungen für einen Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung gemäss Artikel 73a ArGV 1 bzw. gemäss Artikel 46 Absatz 2 ArG unterscheiden:

Kumulative Bedingungen	Art. 73a ArGV 1	Art. 46 ArG (neu)
Vorgesetztenfunktion oder Fachperson mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen in ihrem Fachgebiet	nein	ja
Grosse Zeitautonomie	ja	ja
Grosse Autonomie bei der Arbeit	ja	ja
Gesamtarbeitsvertrag	ja	nein
Lohngrenze von 120'000 Franken	ja	nein
Freiwilligkeit/Einverständnis und Widerrufsrecht des Arbeitnehmenden	ja	nein
Besondere Gesundheitsschutzmassnahmen	ja	nein
Interne Anlaufstelle	ja	nein
Verzeichnis der betroffenen Arbeitnehmenden	ja	nein

Betroffene Arbeitnehmende

Angesichts der von Keller-Sutter bewusst gewählten, bisher nirgends definierten unbestimmten Rechtsbegriffen („Gummiparagraph») ist eine Schätzung der Zahl betroffener Arbeitnehmender schwierig: Gemäss Vorentwurf sollen „Arbeitnehmende mit Vorgesetztenfunktion“ oder „Fachpersonen, die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen“, auf die Arbeitszeiterfassung verzichten können, und zwar nur dann, wenn sie bei ihrer Arbeit über „eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können“. Weiter soll die Verzichtsmöglichkeit nur für Arbeitnehmende über 18 Jahren gelten. Jugendliche und Lernende sind ausgenommen.

Wie viele Arbeitnehmende von der neuen Bestimmung betroffen sein könnten, lässt sich deshalb nur schwer beziffern (vgl. auch die bisher vom SGB gemachten Schätzungen für den Vorstand). Wie gesagt, entsprechen die Begriffe des Vorentwurfs, die den persönlichen Anwendungsbereich eingrenzen – wie etwa grosse Autonomie bei der Arbeit oder Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen – keiner juristischen oder statistischen Kategorie.

Um dennoch Aussagen zur Menge der potenziell betroffenen Arbeitnehmenden machen zu können, wird angenommen, dass Personen ohne fixe Arbeitszeiten auch ihre Arbeit selbstständig gestalten können, sodass das Kriterium der grossen gestalterischen Autonomie erfüllt ist¹. Bei den Fachpersonen wird weiter angenommen, dass das Ausbildungsniveau ein Indikator ist. Es liegt allerdings auf der Hand, dass eine Schätzung allein auf der Grundlage des Bildungsabschlusses höher ausfällt als die Anzahl tatsächlich Betroffener, weil nicht alle Personen mit einem gewissen

¹ Gemäss der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS-Studie) geniessen Personen, die ihre Arbeitszeiten frei festlegen können, tendenziell auch eine grosse Autonomie bei der Arbeit.

Ausbildungsniveau anschliessend auch Fachpersonen «mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen» sind.

Ein grosses Problem stellt natürlich das Missbrauchspotenzial dar, welches sich aufgrund dieser Gummiparagrafen ergibt: Beim Vollzug des Gesetzes werden die Arbeitsinspektoren berücksichtigen müssen, ob die Person in der Tat eine solche Funktion ausübt. Wie dies in der Praxis umgesetzt wird, ist schleierhaft. Es ist anzunehmen, dass man sich auf formelle Elemente wie z.B. die Bezeichnung im Arbeitsvertrag abstützen wird («Mitglied des Kaders», «ProjektleiterIn», «FachspezialistIn»).

Arbeitnehmende mit einem Weisungsrecht gegenüber hierarchisch Unterstellten: 26% der Arbeitnehmenden in der Schweiz haben eine einfache Vorgesetztenfunktion inne². Gemäss BFS/SAKE 2016 unterstehen rund die Hälfte davon, d. h. 13% aller Arbeitnehmenden, keinen fixen Arbeitszeiten.

Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidungsbefugnissen in ihrem Fachgebiet: Legt man als Bedingung einen Bildungsabschluss mindestens auf Stufe Bachelor oder Berufsbildungsstufe 6 gemäss nationalem Qualifikationsrahmen³ fest. So erfüllen rund 20% der Arbeitnehmenden die Definition «Fachperson», wobei 12% aller Arbeitnehmenden gleichzeitig keinen fixen Arbeitszeiten unterworfen sind. Stellt man für die Definition einer Fachperson hingegen lediglich auf einen Berufsabschluss ab, so würden sogar 56%(!) der Arbeitnehmenden (ohne Einschluss derjenigen mit Vorgesetztenfunktion) dieses Kriterium erfüllen, wobei 25% der Arbeitnehmenden Fachpersonen ohne fixe Arbeitszeiten wären⁴.

Wie oben erwähnt, wird in der Umsetzung im Einzelfall wohl der Wortlaut im Arbeitsvertrag entscheiden, ob die erforderliche grosse «Autonomie» bei der Arbeit tatsächlich gegeben ist, ob die Arbeitszeiten mehrheitlich selber festgesetzt werden können und ob die Fachpersonen über die wesentlichen Entscheidungsbefugnisse verfügen. Die Entscheidungshoheit in diesem Gebiet wird also dem Arbeitgeber übertragen werden: Dem Missbrauch wird Tür und Tor geöffnet.

² Nicht mitgezählt sind dabei die rund 7 Prozent der Arbeitnehmenden, die Vorgesetzte in Unternehmungsleitung sind, da diese als höhere leitende Angestellte nicht unter den Anwendungsbereich der Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des ArG fallen und für sie somit heute schon keine Arbeitszeiterfassungspflicht gilt.

³ Verordnung des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI über das Verzeichnis der gemäss dem nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung eingestufteten Berufsbildungsabschlüsse (SR 412.105.12)

⁴ In diesem Fall wäre die Differenz zwischen der Schätzung und der Anzahl tatsächlich Betroffener noch grösser, als wenn man einen höheren Bildungsabschluss voraussetzt.

	Absolute Zahlen (auf 1'000 gerundet)	In % der Erwerbstätigen	In % der Arbeitnehmenden (ohne Lernende)
Erwerbstätige	4'604'000	100%	
Arbeitnehmende (AN) (ohne Lernende)	3'705'000	80%	100%
AN mit einfacher Vorgesetztenfunktion (ohne Unternehmensleitung)	957'000		26%
Ohne fixe Arbeitszeiten (a)⁵	467'000		13%
Fachpersonen: AN ohne Vorgesetztenfunktion mit Abschluss auf Berufsbildungsstufe 6 gemäss nationalem Qualifikationsrahmen ⁶	744'000		20%
Ohne fixe Arbeitszeiten (b)	444'000		12%
TOTAL AN mit einfacher Vorgesetztenfunktion oder Abschluss auf Berufsbildungsstufe 6 ohne fixe AZ (a + b)	911'000		25%
Fachpersonen: AN ohne Vorgesetztenfunktion mit Berufsausbildung	2'057'000		56%
Ohne fixe Arbeitszeiten (c)	931'000		25%
TOTAL AN mit einfacher Vorgesetztenfunktion oder Berufsabschluss ohne fixe AZ (a + c)	1'398'000		38%

Quelle: BFS/SAKE 2016 (Spezialauswertung des Jahresdatensatzes)

⁵ Die Anzahl der Arbeitnehmenden ohne fixe Arbeitszeiten umfasst sämtliche Arbeitnehmenden, die nicht nach vorgegebenen Einsatzplänen arbeiten. Es liegen keine Zahlen dazu vor, wie viele Arbeitnehmende die zweite Bedingung von Art. 46 Abs. 2 Bst. c erfüllen, d.h. ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können. Es handelt es sich also auch hier um eine Obergrenze.

⁶ Angenähert über den Durchschnitt zwischen allen Arbeitnehmenden mit tertiärem Bildungsabschluss (14%) und allen Arbeitnehmenden mit Bachelor-Abschluss (10%)

2 Abschaffung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit (Pa. Iv. Graber)

Inhalt

Diese Vorlage bezweckt im Arbeitsgesetz für Arbeitnehmende mit «Vorgesetztenfunktion» sowie «Fachpersonen», die über wesentliche Entscheidungsbefugnisse in ihrem Fachgebiet verfügen, die faktische Abschaffung der wöchentlichen Höchstarbeitszeiten. Stattdessen soll ein Regime der Jahresarbeitszeit (JAZ) geschaffen werden. Der Text operiert mit der Klausel, diese Arbeitnehmenden müssten über «eine grosse Autonomie» verfügen und ihre «Arbeitszeiten weitgehend selber definieren» können und nicht nach vorgegebenen Einsatzplänen arbeiten. Hier denkt der Initiant wohl v.a. an Projektleitende oder Personen mit flexiblen Arbeitszeiten (plages horaires).

Die Unterstellung unter ein solches Regime führt in erster Linie dazu, dass die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 bzw. 50 Stunden nicht mehr eingehalten wird. Damit finden auch die Vorschriften zur Überzeit keine Anwendung mehr auf die betroffenen Arbeitnehmenden. Massgebend ist einzig nur noch, wie viele Stunden per Ende Kalender- oder Geschäftsjahr aufgelaufen sind. Berechnet werden solche Jahresarbeitszeitmodelle auf der Basis von maximal 45 Stunden pro Arbeitswoche. Darüber hinaus kann dann noch zugunsten des Arbeitgebers Ende Jahr ein Nettosaldo von maximal 170 Stunden resultieren. Weist das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers gemäss diesem Nettoprinzip am Ende des Jahres Mehrstunden auf, so sind diese mit einem Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent zu entschädigen oder, sofern vertraglich vereinbart, im Folgejahr zu kompensieren. Es ist also zu erwarten, dass der Arbeitgeber im nächsten Jahr dann häufig „Minus-Stunden“ anordnen wird und so weder eine Auszahlung noch eine (erholungsfördernde) Kompensation sattfinden kann.

Auch andere der Höchstarbeitszeit akzessorische Regelungen würden dahinfallen: Dazu gehören etwa die maximale tägliche Dauer von Überzeitarbeit (Art. 12 Abs. 2 ArG), das Verbot von Überzeitarbeit nach verkürzter täglicher Ruhezeit (Art. 19 ArGV 1), das grundsätzliche Verbot von Überzeitarbeit an Sonntagen und in der Nacht (Art. 12 und 26 ArG i.V.m. 25 ArGV 1) sowie insbesondere die Pflicht, bei Überzeitarbeit grundsätzlich eine zeitnahe Kompensation innerhalb von 14 Wochen vorzusehen (Art. 25 ArGV 1).

Aber auch viele Regeln zu Ruhezeiten, Abend- und Nachtarbeit sowie das Sonntagsarbeitsverbot würden grossräumig abgeschafft werden:

Für die betroffenen Arbeitnehmenden enthält der Entwurf neben der Abschaffung der wöchentlichen Höchstarbeitszeiten folgende weiteren Deregulierungen: Einerseits ist eine Verlängerung des zulässigen Beschäftigungszeitraums von bisher 14 auf 15 Stunden vorgesehen. Andererseits werden die Vorschriften betreffend täglicher Ruhezeit für die betroffenen Arbeitnehmergruppen arbeitgeberfreundlicher gestaltet. Eine Unterbrechung der Ruhezeit soll möglich sein, überdies soll eine Verkürzung der täglichen Ruhezeit mehrmals pro Woche bis auf neun Stunden ermöglicht werden. Schliesslich soll Sonntagsarbeit für die entsprechende Arbeitnehmergruppen unbeschränkt und ohne Bewilligung möglich sein, sofern sie «freiwillig» erfolgt.

Als «Zückerchen» bzw. Feigenblatt beinhaltet die Vorlage noch eine «Kann»-Bestimmung, wonach Unternehmen Gesundheitsmassnahmen gegen psychosoziale Risiken vorsehen können, sollte dies der Bundesrat auf dem Verordnungsweg so vorsehen.

Würdigung

Bereits heute kennt das Schweizer Arbeitsrecht eine der dereguliertesten und arbeitgeberfreundlichsten Regelungen Europas.

Das Jahresarbeitszeitmodell ist bereits nach heute geltendem Recht möglich, solange die zwingenden Mindest-Bestimmungen des OR und des Arbeitsgesetzes eingehalten sind, welche dem Schutz vor Burnout dienen. Das Arbeitsgesetz fusst auf arbeitsmedizinischen Erkenntnissen. Deshalb gilt als wichtige Bezugsgrösse die wöchentliche Höchstarbeitszeit. Nur durch diese kann – zusammen mit den täglichen Ruhezeiten (Schlafen in der Nacht, minimale Pausen) – eine Jahresarbeitszeit unterhalb von 45 bzw. 50 geleisteten Wochenarbeitsstunden zur Anwendung gelangen, ohne zu Burnouts und anderen Stresserkrankungen zu führen. Überdies werden mit der Möglichkeit der Unterbrechung von Ruhezeiten sowie der Sonntagsarbeit weitere psychosoziale Risiken eingeführt, welche direkt in ein Burnout und soziale Vereinsamung führen können. Die Vereinbarung von Familienpflichten und Care-Arbeit mit dem Beruf wird immer schwieriger oder sogar unmöglich, denn die Arbeitszeiten werden unregelmässiger und unvorhersehbar. Man muss nach der Pfeife des Arbeitgebers tanzen.

So wie die Formulierung der JAZ von der WAK-S gemacht wird, ist davon auszugehen, dass Überzeitarbeit, wenn überhaupt, erst im nächsten Arbeitsjahr ausbezahlt wird und dass mit dieser Methode in Kombination mit «gleitender Arbeitszeit» und kreativen Minus-Stunden-Saldi Arbeitgeber eine rechtsmissbräuchliche Vermeidung der Auszahlung von Überzeit erreichen werden.

Die Kann-Bestimmung für Gesundheitsmassnahmen erscheint als blosser Alibi-Übung.

Betroffene Arbeitnehmende

Wie oben bei der Frage der AZE sind quantitative Vorgaben wie folgt anzustellen:

- Arbeitnehmende mit einem Weisungsrecht gegenüber hierarchisch Unterstellten: 26 Prozent der Arbeitnehmenden in der Schweiz haben eine einfache Vorgesetztenfunktion inne, gemäss BFS/SAKE 2016 untersteht rund die Hälfte davon, also rund 13 Prozent aller Arbeitnehmenden, keinen fixen Arbeitszeiten.
- Fachpersonen mit wesentlichen Entscheidbefugnissen in ihrem Fachgebiet: Legt man als Bedingung einen Bildungsabschluss mindestens auf Stufe Bachelor oder Berufsbildungsstufe 6 gemäss nationalem Qualifikationsrahmen fest, so erfüllen rund 20 Prozent der Arbeitnehmenden die Definition «Fachperson» (ohne Leitungsfunktion), wobei 12 Prozent aller Arbeitnehmenden gleichzeitig keinen fixen Arbeitszeiten unterworfen sind. Stellt man für die Definition einer Fachperson hingegen lediglich auf einen Berufsabschluss ab, so würden 56 Prozent der Arbeitnehmenden (ohne Einschluss derjenigen mit Vorgesetztenfunktion) dieses Kriterium erfüllen, wobei 25 Prozent der Arbeitnehmenden Fachpersonen ohne fixe Arbeitszeiten wären.

Wie oben erwähnt, wird in der Umsetzung im Einzelfall auf komplizierte Art und Weise entschieden werden müssen, ob die erforderliche grosse Autonomie bei der Arbeit tatsächlich gegeben ist, ob die Arbeitszeiten mehrheitlich selber festgesetzt werden können und ob die Fachpersonen über die wesentlichen Entscheidbefugnisse verfügen. Wie dies konkret in der Praxis gelöst werden wird (mittels einfach Bezeichnung im Arbeitsvertrag, im Pflichtenheft, etc.) ist jedoch völlig offen. Dem Missbrauch wäre auch hier Tür und Tor geöffnet.

	Absolute Zahlen (auf 1'000 gerundet)	In % der Erwerbstätigen	In % der Arbeitnehmenden (ohne Lernende)
Erwerbstätige	4'604'000	100%	
Arbeitnehmende (AN) (ohne Lernende)	3'705'000	80%	100%
AN mit einfacher Vorgesetztenfunktion (ohne Unternehmensleitung) Ohne fixe Arbeitszeiten (a)⁷	957'000 467'000		26% 13%
Fachpersonen: AN ohne Vorgesetztenfunktion mit Abschluss auf Berufsbildungsstufe 6 gemäss nationalem Qualifikationsrahmen ⁸ Ohne fixe Arbeitszeiten (b)	744'000 444'000		20% 12%
TOTAL AN mit einfacher Vorgesetztenfunktion oder Abschluss auf Berufsbildungsstufe 6 ohne fixe AZ (a + b)	911'000		25%
Fachpersonen: AN ohne Vorgesetztenfunktion mit Berufsausbildung Ohne fixe Arbeitszeiten (c)	2'057'000 931'000		56% 25%
TOTAL AN mit einfacher Vorgesetztenfunktion oder Berufsabschluss ohne fixe AZ (a + c)	1'398'000		38%

Quelle: BFS/SAKE 2016 (Spezialauswertung des Jahresdatensatzes)

Ob und wie Arbeitsinspektorate diese Vorgaben überprüfen können, ist völlig offen.

⁷ Die Anzahl der Arbeitnehmenden ohne fixe Arbeitszeiten umfasst sämtliche Arbeitnehmenden, die nicht nach vorgegebenen Einsatzplänen arbeiten. Es liegen keine Zahlen dazu vor, wie viele Arbeitnehmende die zweite Bedingung von Art. 13a Abs. 1 Bst. c erfüllen, d.h. ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können. Es handelt es sich also auch hier um eine Obergrenze.

⁸ Angenähert über den Durchschnitt zwischen allen Arbeitnehmenden mit tertiärem Bildungsabschluss (14%) und allen Arbeitnehmenden mit Bachelor-Abschluss (10%)