

Sachdokumentation:

Signatur: DS 391

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/391



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.

DELEGIERTENVERSAMMLUNG VOM 4. NOVEMBER 2016

Bern, 4. November 2016

Gratisarbeit? Arbeiten bis zum Umfallen? Ohne uns!

Arbeitszeit-Bestimmungen nötiger denn je

Überlange Arbeitszeiten, Arbeiten rund um die Uhr und hoher Arbeitsdruck sind heute in der Schweiz eine Realität. Die Schutzbestimmungen über die Arbeitszeiten geraten immer mehr unter Druck. Dabei wäre deren Einhaltung heute nötiger denn je. Denn die negativen Folgen einer Aufweichung sind schon heute deutlich zu erkennen:

- Immer mehr Arbeitnehmende leiden an Stress am Arbeitsplatz: Stressbedingte Erkrankungen wie Schlafstörungen bis hin zu Burn-Outs nehmen zu. Heute klagen laut einer Umfrage des SECO 43% der Schweizer Arbeitnehmenden über belastende Arbeitszeiten als Stressursache. 2010 waren dies laut Stressstudie des Bundes noch knapp 20%. Die Schweiz hat im europäischen Vergleich hohe Stress-Raten. Die Arbeitnehmenden weisen die längsten effektiven Arbeitszeiten des Kontinents auf.
- Immer unsicherere, kurzfristig ändernde Arbeitspläne und fehlende Pausen in Zeiten eines gestiegenen Druckes am Arbeitsplatz werden zum grossen Problem. Immer mehr Arbeitnehmende sehen sich mit zermürenden, unsicheren Pikettdiensten und Arbeit auf Abruf konfrontiert. Häufig ist die Wartezeit schlecht oder gar nicht kompensiert.
- Besonders gefährdet sind ältere Arbeitnehmende: Das schnelle Arbeitstempo und die fehlende Regenerierungszeit macht Vielen zu schaffen. Arbeiten bis zum ordentlichen Rentenalter wird so zum Problem.
- Wer Betreuungs- und Pflegeaufgaben übernimmt, also mehrheitlich Frauen, hat wenig Planungssicherheit. Betreuende und Pflegenden werden zermüht zwischen Arbeit und Familie.
- Neue Arbeitsformen wie Crowdfunding, Tele-Arbeit und Arbeitszeitflexibilisierung ermöglichen grenzenloses Arbeiten. Wenn von überallher und jederzeit gearbeitet werden kann und die ständige Erreichbarkeit wegen Smartphones und portablen Computern eine Tatsache geworden ist, können die Schutzbestimmungen zu Pausen-, Nacht- und Sonntagsruhe leicht unterlaufen werden.

- Das potentielle Aufweichen der Arbeitszeitbestimmungen gefährdet nicht nur unsere Gesundheit. Auch die Löhne sind bedroht. Denn nur die Arbeitszeiterfassung stellt sicher, dass wir nicht gratis arbeiten. Nur mit einer angemessenen Arbeitszeiterfassung kann der Grundsatz „Arbeit gegen Lohn“ in die Tat umgesetzt werden. Ohne Arbeitszeiterfassung wird im Endeffekt Gratisarbeit geleistet.

Traurig, dass gerade die Schweiz sich heute im europäischen Vergleich auf den hinteren Plätzen bezüglich Belastungen am Arbeitsplatz positioniert. Die Schweiz war einmal europäische Pionierin im Bereich des Arbeitnehmerschutzes. Bereits 1877 erliess der Bundesstaat ein international gesehen fortschrittliches Fabrikgesetz. Es galt erstmals für die ganze Schweiz. 1964 wurde das Arbeitsrecht totalrevidiert und den Bedürfnissen einer sich modernisierenden Wirtschaft angepasst. Dabei entstanden das heute gültige Arbeitsgesetz und seine Verordnungen. Sie sollten Minimalstandards im Bereich des Arbeitnehmerschutzes sowie des Gesundheitsschutzes festhalten. So regelt das Arbeitsgesetz, dass wir ein Recht auf Schlaf haben, dass wir ein Recht auf Pausen haben, um uns zu regenerieren. Weiter, dass wir ein Recht auf freie Sonntage haben, um unsere Freizeit mit Freunden und Familie zu verbringen. All diese Arbeitszeitbestimmungen sind hart erkämpfte Grund-, ja Menschenrechte im Bereich des Arbeitsrechts.

Um das alles messbar zu machen und den Behörden und uns selbst ein Messinstrument in die Hände zu geben, setzt das Arbeitsgesetz fest, dass wir die Arbeitszeit erfassen müssen. So wissen die Arbeitnehmenden, Arbeitgeber und die Kontrollbehörden, wie, wann und wie lange gearbeitet und wann geruht wird.

Angriffe abwehren

Heute ist das Schweizer Arbeitsrecht im Bereich der Arbeitszeiten eines der schwächsten in Europa. Trotzdem wollen gewisse PolitikerInnen das Arbeitsgesetz weiter aushöhlen. So wollen die parlamentarischen Initiativen der Ständeräte Karin Keller-Sutter und Konrad Graber nicht nur die Arbeitszeiterfassung für noch mehr Arbeitnehmende abschaffen, auch gegen deren Willen und ohne Gesundheitsmassnahmen in GAV. Nein, die Vorschläge schaffen für leitende Angestellte und Fachspezialisten auch die Nacht- und Sonntagsruhe ab. Arbeitnehmende hätten auch kein Recht auf Pausen mehr. Auch die wöchentlichen Höchstarbeitszeiten würden nicht mehr existieren, mit allen damit verbundenen Konsequenzen: Kompensationen über das Jahr wären nicht mehr möglich, 60-Stunden-Wochen für gewisse Bereiche wohl die Norm. Arbeitnehmende könnten sich wieder zu Tode schuften, wie damals, als es das Glarner Fabrikgesetz noch nicht gegeben hatte.

Diese parlamentarischen Vorstösse greifen Arbeitnehmende in den verschiedensten Branchen frontal an: Da mit neuen Gummiparagraphen wie „leitender Angestellter“ und „FachspezialistIn“ gearbeitet wird, könnten je nach Ausführungsbestimmungen bis zu 50% der Arbeitnehmenden betroffen sein und sich ihres Schutzes beraubt sehen. Der Anteil der Personen mit Tertiärabschluss (Hochschulen und höhere Berufsbildung, die man als „FachspezialistIn“ bezeichnen könnte) an der Bevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren beträgt ca. 40%. Und es gibt noch die „leitenden Arbeitnehmenden“: Laut Statistiken haben ca. 34% der Arbeitnehmenden Kaderfunktion (in Unternehmensleitung und „einfacher“ Vorgesetztenfunktion in den Betrieben).

Von der Rayonleiterin im Detailhandel zum Teamleiter im Banken- oder Callcenter-Bereich, von den Polieren auf der Baustelle zu den Schichtleitern in der Industrie: Alle könnten neu ohne Weiteres in der Nacht und an Sonntagen ohne Recht auf regelmässige Pausen und ohne Überzeiten-

tschädigungen und Kompensationen eingesetzt werden. Auch Berufe, die höchste Konzentration erfordern wie SpezialistInnen im Bereich der Langzeit- und Intensivpflege oder Leitende und Oberärzte hätten kein Recht auf Ruhezeiten und damit auf Regeneration. Die Konsequenzen wären nicht nur für die Gesundheit der Arbeitnehmenden verheerend, sondern auch für die Patienten, die von Übermüdeten und Überarbeiteten gepflegt würden.

Fazit: Eine solche Aufweichung des Arbeitnehmerschutzes steigert die Gesundheitsrisiken. Sie öffnet Tür und Tor für Erwerbsarbeit, die nicht entschädigt wird. Der SGB wird die parlamentarischen Vorstösse Keller-Sutter und Graber sowie jede andere Verschlechterung des Arbeitnehmerschutzes mit allen ihm zur Verfügung stehenden Mitteln bekämpfen.

Forderungen: Bekämpfung von Verschlechterungen, endlich Verbesserungen einführen

Der SGB verlangt nicht nur, dass diese Vorstösse im Parlament gestoppt werden. Es braucht Verbesserungen beim Schutz vor gesundheitlichen Risiken am Arbeitsplatz und für eine bessere Planbarkeit der Erwerbsarbeit.

Wir fordern deshalb Verbesserungen auf verschiedenen Stufen:

1 Stärkung des Vollzugs

- Die heutigen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes müssen an den Arbeitsplätzen auch umgesetzt werden. Hierzu braucht es einen griffigen Vollzug.
- Es braucht endlich mehr Kontrollen durch Kantone und Suva: Die Kontrollfrequenz insbesondere bei den psychosozialen Risiken (Arbeitszeiten, Einhaltung Ruhezeiten und Pausen) ist in den nächsten Jahren durch alle Durchführungsorgane zu erhöhen. Den Durchführungsorganen müssen die entsprechenden finanziellen Mittel zur Verfügung gestellt werden.
- Bewilligungen für Sonntags- und Nachtarbeit müssen die absolute Ausnahme bleiben. Wo solche Arbeit notwendig ist, wie in den Branchen Gesundheit, Sicherheit, Infrastrukturerhalt, Kultur und Transport, sollen Bewilligungen restriktiv gehandhabt werden.
- Die Bestimmungen des Gesundheitsschutzes sind auch im Home-Office anzuwenden: Insbesondere die Arbeitszeiterfassung und die Ruhezeit-Bestimmungen sind einzuhalten.

2 Stärkung der Sozialpartnerschaft im Bereich des Gesundheitsschutzes und der Vereinbarkeit

- Alle GAV sollen Gesundheitsschutzmassnahmen gegen psychische und physische Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz beinhalten. In den betroffenen Branchen wird auch die ständige Erreichbarkeit durch Kommunikationsmittel sowie das Home Office geregelt.
- Es sind Zuschläge für zeitliche Inkonvenienzen einzuführen, insbesondere für Arbeit am Abend.
- Arbeitszeiten müssen familienfreundlich gestaltet werden und ein funktionierendes Zusammenleben in der Gesellschaft erlauben. Arbeitseinsätze müssen planbar sein, auch für Arbeitnehmende mit Familienaufgaben, mit politischen Mandaten und mit Aktivitäten in Vereinen.

3 Anpassung der Gesetzgebung an neue Formen der Arbeit: Lücken im Arbeitnehmerschutz schliessen

- Der Arbeitnehmerschutz bei prekären Arbeitsformen wie namentlich bei Arbeit auf Abruf muss verbessert werden. Es braucht verbindliche Regelungen über die Einsatzpläne und den Pikettdienst.
- Arbeitspläne müssen mindestens vier Wochen im Voraus den Arbeitnehmenden mitgeteilt werden. Kurzfristige Änderungen und Arbeitseinsätze dürfen nur im äussersten betrieblichen Notfall und mit einem Zuschlag von 25% erfolgen.
- Einsatzpläne und insbesondere Pikettdienste sind mittels modernen Planungsmethoden festzulegen, den Arbeitnehmenden sind dabei Mitsprache und Mitgestaltungsrechte zu gewähren. Bei Pikettdiensten sind die Wartezeiten auf ein Minimum zu reduzieren und mit mindestens 25% Zuschlag zu bezahlen.
- Bei Krankheiten, die von psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz verursacht sind, und namentlich bei stressbedingten Erkrankungen und Schäden haftet der Arbeitgeber. Sozialversicherungen und Krankenkassen sind angehalten, Regress zu nehmen.