

Sachdokumentation:

Signatur: DS 495

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/495



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.



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

**Angriff auf das Arbeitsgesetz. Ergebnisse der Unia-Umfrage zu Stress im Büro
Pressekonferenz, 16.1.2017**

Arbeiten bis zum Umfallen? Ohne uns!

Das Arbeitsgesetz ist ein notwendiger Schutz gegen Stress und Burnout!

Vania Alleva, Präsidentin Unia, Leiterin Sektor Tertiär

Am 23. Januar 2017 berät die Nationalratskommission WAK die beiden Parlamentarischen Initiativen Graber („Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten“) und Keller-Sutter („Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle“). Beide wollen die Arbeitszeit-Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und seiner Verordnungen 1 und 2 (ArGV1 und ArGV2) aushöhlen und sind ein direkter Angriff auf den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden in der Schweiz.

Gerade in Dienstleistungsberufen, in denen selten einen Schutz durch Gesamtarbeitsverträge existiert, ist das Arbeitsgesetz häufig der einzige Schutz. Überlange Arbeitstage, ständige Erreichbarkeit, Arbeit rund um die Uhr und hoher Arbeitsdruck sind heute in vielen Dienstleistungsberufen die Realität. Wir sehen die Probleme der Beschäftigten tagtäglich im Gastgewerbe, im Handel, in der Alterspflege oder in Büroberufen. Die negativen Folgen für die Beschäftigten sind offensichtlich: Immer mehr Arbeitnehmende leiden an Stress. Stressbedingte Erkrankungen wie Schlafstörungen und Burn-outs nehmen zu.

Mit beiden Vorstössen würden die heute schon prekären Arbeitsbedingungen der Angestellten dramatisch verschlechtert. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wäre kaum mehr möglich. Grundlegende Arbeitsschutzmassnahmen wie Höchstarbeits-, Ruhe- und Pausenzeiten sowie das Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit würden abgeschafft bzw. könnten von den Arbeitsinspektor/innen nicht mehr kontrolliert werden.

Die parlamentarischen Initiativen wollen die Arbeitszeiterfassung für einen grossen Teil der Arbeitnehmenden abschaffen, auch gegen deren Willen und ohne Gesundheitsmassnahmen in einem Gesamtarbeitsvertrag. Zudem würden für leitende Angestellte und Fachspezialisten die Nacht- und Sonntagsruhe abgeschafft. Viele

Arbeitnehmende hätten kein Recht auf Pausen mehr. Es gäbe keine wöchentlichen Höchstarbeitszeiten mehr. Konsequenz wäre u.a., dass Kompensationen über das Jahr hindurch nicht mehr möglich wären und die 60-Stunden-Wochen für gewisse Bereiche wohl die Norm würden.

Von Gummi-Formulierungen wie „leitender Angestellter“ und „FachspezialistIn“ sind bis zu 50% der Arbeitnehmenden betroffen¹: die Marketingfachfrau in einer Versicherung, die Rayonleiterin im Detailhandel, der Teamleiter im Callcenter-Bereich, die Fachfrau Langzeitpflege, die Betriebsleiterin Gastro/Hotellerie oder der Logistikfachmann. Sie alle könnten neu ohne weiteres in der Nacht und an Sonntagen ohne Recht auf regelmässige Pausen eingesetzt werden – ohne Überzeitenschädigungen und Kompensationen.

Umfrage bestätigt schlimmste Befürchtungen

Die Resultate der neuen Unia-Umfrage zu Stress und Gesundheit am Arbeitsplatz in büronahen Dienstleistungsberufen werden anschliessend vorgestellt. Die wichtigsten Ergebnisse lauten kurz zusammengefasst:

1. In büronahen Dienstleistungsberufen fühlt sich eine klare Mehrheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz Stress ausgesetzt und kann sich auch in der Freizeit schlecht abgrenzen.
2. Der arbeitsbedingte Stress hat negative Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit: Viele Beschäftigte fühlen sich aufgrund des Stresses unmotiviert, ausgelaugt, nervös und gereizt oder körperlich angeschlagen.
3. In der Hälfte der Betriebe sind Gesundheitsmanagement und Stressprävention kein Thema.
4. Arbeitsrechtliche Standards wie Arbeitszeiterfassung, Überstundenkompensation etc. werden teilweise nicht konsequent eingehalten.
5. Arbeitsbedingtem Stress kann durch eine gesundheitsförderliche Betriebskultur vorgebeugt werden: In Betrieben, die Stress thematisieren, sind die Beschäftigten weniger anfällig.

Die Schweiz hat einst fortschrittliche Standards des Arbeitnehmerschutzes gesetzt. Diese von den von den Gewerkschaften hart erkämpften Rechte lassen wir uns nicht einfach nehmen. Als interprofessionelle Gewerkschaft und führende Arbeitnehmervertreterin im privaten Dienstleistungssektor verteidigt die Unia die zentralen Errungenschaften des Arbeitsgesetzes mit allen Mitteln! Denn der Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden ist sowohl für die Betroffenen als auch für die Wirtschaft und die Gesellschaft ein kostbares Gut.

¹ Rund 40% der Beschäftigten mit tertiärem Abschluss (höhere Berufsbildung oder Hochschule) können als „FachspezialistIn“ bezeichnet werden. Rund 34 % der Arbeitnehmenden sind „leitende Arbeitnehmende“ („einfache“ Vorgesetztenfunktion in den Betrieben und höher).

Anhang:

Die parlamentarischen Initiativen Keller-Sutter und Graber im Detail

Die Initiative Keller-Sutter (16.414 - „Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten“) verlangt mit der Schaffung eines neuen Art. 46a ArG und der damit einhergehenden Aushebelung des Kompromisses von Art. 73a ArGV1, dass Arbeitnehmende in „leitenden Tätigkeiten“ sowie „Fachspezialisten“ keinerlei Arbeitszeiterfassung mehr hätten – ohne jegliche kompensatorische Massnahmen für den Gesundheitsschutz. Weiter würde es keine individuelle Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmenden mehr brauchen.

Die Initiative von Ständerat Graber (16.423 - „Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle“) zielt auf den gesamten Dienstleistungssektor ab und greift nicht nur die Arbeitszeiterfassung an, sondern den Kern der geltenden materiellen Bestimmungen zu Arbeits- und Ruhezeiten in diesem Sektor. Mit einem neuen Artikel 27 Absatz 3 ArG würden „leitende ArbeitnehmerInnen“ sowie „Fachspezialisten“ von der Anwendung von Art. 9-17a, Art. 17b Absatz 1, Art. 18-20, 21 und Art. 36 ArG ausgenommen, sofern sie in Betrieben des Dienstleistungssektors tätig sind und einer Freistellung zustimmen. Für diese Personen, die anhand der neuen Begriffe sehr weit und unklar bestimmt sind, könnte ohne weiteres Nachtarbeit und sogar Sonntagsarbeit eingeführt werden. Weiter würden auf diese Personen die Bestimmungen zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit oder zu Pausen und Ruhezeiten nicht mehr gelten. Der Überarbeitung, der Nachtarbeit und damit dem Burn-Out und anderen stressbedingten Krankheiten wären Tür und Tor geöffnet.



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

**Angriff auf das Arbeitsgesetz. Ergebnisse der Unia-Umfrage zu Stress im Büro
Pressekonferenz, 16.1.2017**

Gesunde Arbeit ohne Druck. Die Arbeitnehmenden haben ein Recht darauf.

**Resultate der Online-Befragung zu Stress und Gesundheit am Arbeitsplatz in büronahen
Dienstleistungsberufen.**

Natalie Imboden, Mitglied Sektorleitung Tertiär Unia

Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick

1. In büronahen Dienstleistungsberufen fühlt sich eine klare Mehrheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz Stress ausgesetzt und kann sich auch in der Freizeit schlecht abgrenzen.
2. Der arbeitsbedingte Stress hat negative Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit: Viele Beschäftigte fühlen sich aufgrund des Stresses unmotiviert, ausgelaugt, nervös und gereizt oder körperlich angeschlagen.
3. In der Hälfte der Betriebe sind Gesundheitsmanagement und Stressprävention kein Thema.
4. Arbeitsrechtliche Standards wie Arbeitszeiterfassung, Überstundenkompensation etc. werden teilweise nicht konsequent eingehalten.
5. Arbeitsbedingtem Stress kann durch eine gesundheitsförderliche Betriebskultur vorgebeugt werden: In Betrieben, die Stress thematisieren, sind die Beschäftigten weniger anfällig.

Die Umfrage – Struktur der Befragten

Die Gewerkschaft Unia hat im Herbst 2016 eine breit angelegte Online-Befragung bei büronahen Dienstleistungsberufen in den Branchen Versicherungen, Krankenkassen, Informatik, Werbung/Marketing, Advokatur/Notariat, Immobilienverwaltung, Verwaltungen sowie Banken durchgeführt.

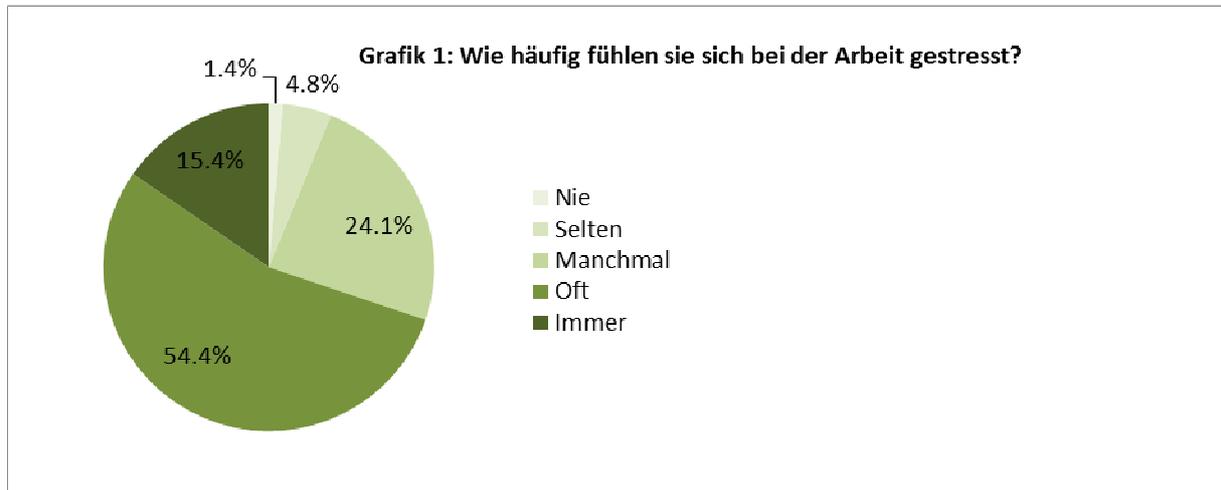
Insgesamt nahmen 586 Personen an der Umfrage teil. 65% der Befragten sind Frauen. Unterteilt nach Funktion sind 68% Angestellte, 23% Angestellte in leitender Funktion, 7% höheres Kader und 2% Selbständige. 64% arbeiten Vollzeit, rund 30% machen mindestens einmal pro Monat Homeoffice. Rund 33% der Befragten haben eine abgeschlossene Berufslehre und rund 30% einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss. Rund die Hälfte der Befragten ist nicht Unia-Mitglied.

Stressempfinden und Auswirkungen auf die Gesundheit

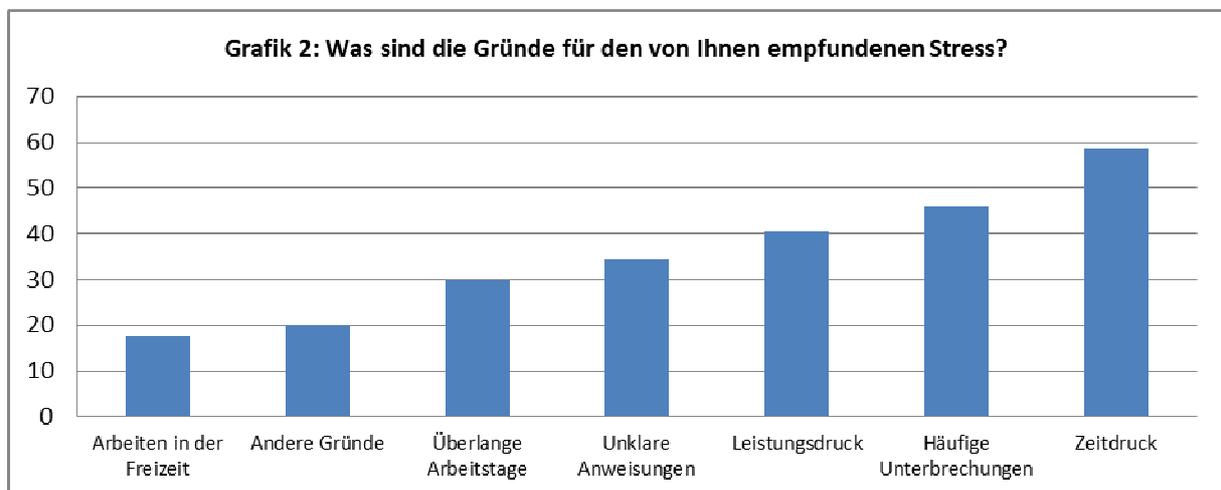
Arbeitsbedingter Stress kommt in büronahen Dienstleistungsberufen sehr häufig vor und hat oft

negative Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten. Viele fühlen sich deshalb unmotiviert, ausgelaugt, nervös und gereizt oder körperlich angeschlagen. Als Hauptgründe für den Stress geben viele Zeit- und Leistungsdruck, überlange Arbeitstage und arbeiten in der Freizeit an.

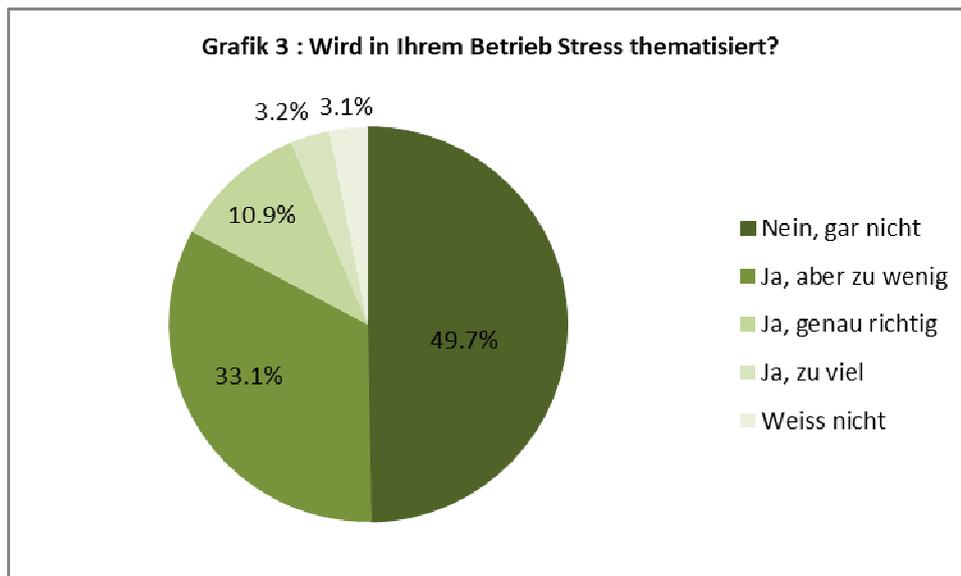
Die Ergebnisse bestätigen, dass arbeitsbedingtem Stress durch eine gesundheitsfördernde Betriebskultur vorgebeugt werden kann: In Betrieben, die Stress thematisieren, sind die Beschäftigten weniger anfällig.



15.4% der Befragten fühlen sich bei der Arbeit immer, 54.4% oft gestresst. Nur 6.2% geben an, nie oder selten gestresst zu sein.



58.7% der Befragten geben «Zeitdruck» als Hauptgrund für den arbeitsbedingten Stress an, gefolgt von «häufigen Unterbrechungen» (46%), «Leistungsdruck» (40.5%), «unklare Anweisungen» (34.3%), «überlange Arbeitstage» (29.9%) und «arbeiten in der Freizeit» (17.5%).



Knapp die Hälfte der Befragten gibt an, dass in ihrem Betrieb Stress gar nicht thematisiert wird, 33.1% finden dies zu wenig und gerade mal für 10.9% ist das Ausmass der Thematisierung genau richtig.

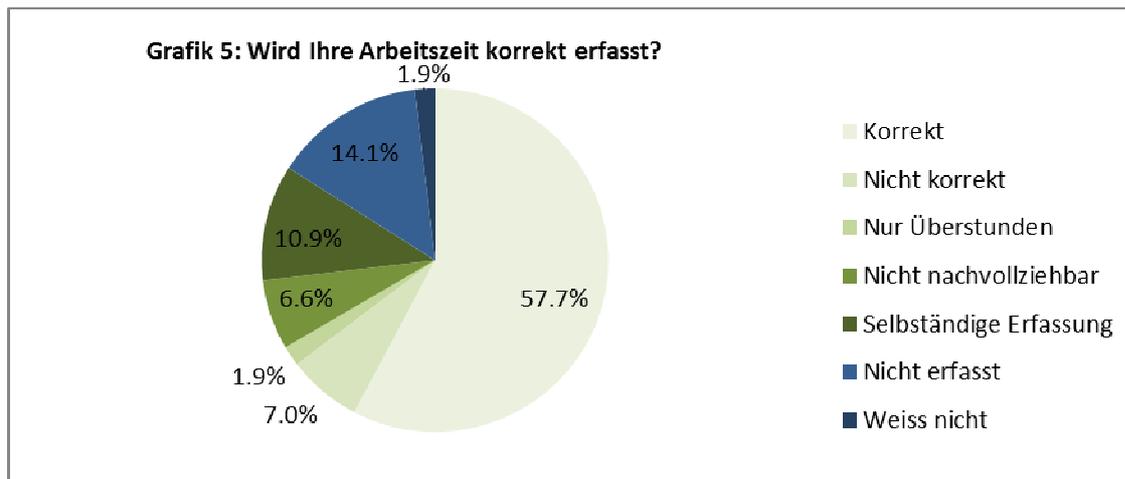
Einfluss der Arbeitsgestaltung auf Stressempfinden am Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber hat durch die Arbeitsgestaltung (Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung etc.) grossen Einfluss auf das Ausmass an Stress am Arbeitsplatz. Eine ungünstige Organisationsstruktur mit vielen Überstunden, überlangen Arbeitszeiten, hohem Zeit- und Termindruck, Arbeit in der Freizeit, mangelhafter Pausengestaltung etc. können stark belasten und sich negativ auf das Leistungsvermögen und die Gesundheit auswirken.

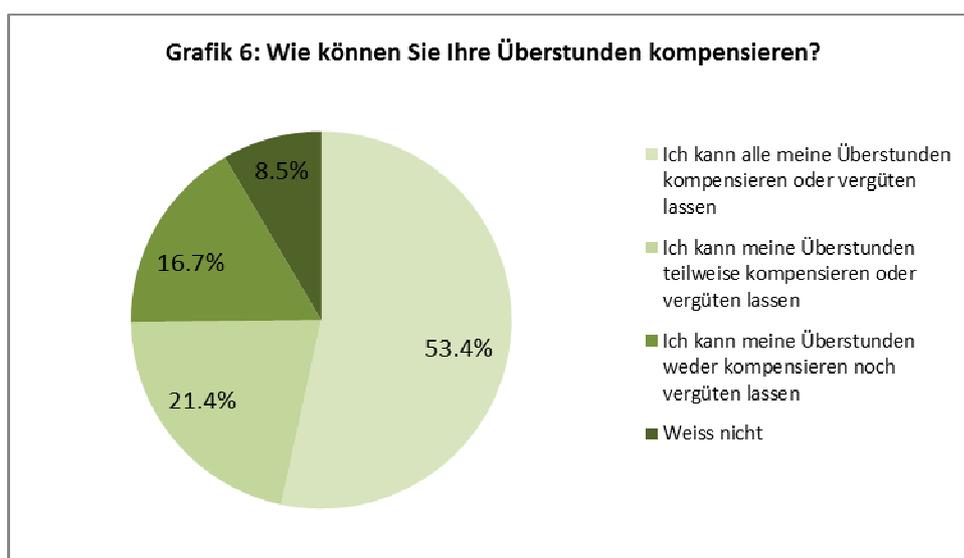


Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass 64.8% der Befragten zu wenig oder eher zu wenig Zeit haben, um ihre Aufgaben zu erledigen.

Um die Arbeitnehmenden zu schützen, unterscheidet das Arbeitsgesetz klar zwischen Arbeitszeit und Freizeit. Deshalb sieht es grundsätzlich eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung vor. Arbeitszeiterfassung ist ein wichtiges Instrument des Gesundheitsschutzes und hilft, Arbeitsüberlastung zu verhindern und unbezahlte Arbeitsstunden zu vermeiden.



Auf die Frage, ob ihre Arbeitszeit korrekt erfasst wird, antworten nur 57.7% der Befragten (Angestellte, unteres und mittleres Kader) mit ja. Bei 14.1% wird die Arbeitszeit gar nicht erfasst, bei 13.6% nicht korrekt oder nicht nachvollziehbar.

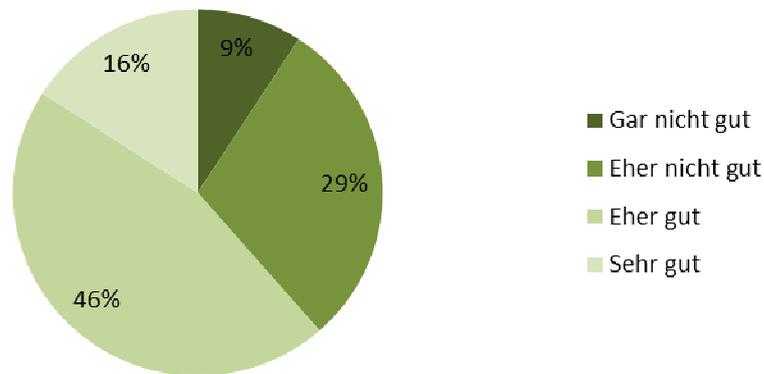


Auch hinsichtlich der Kompensation der Überstunden zeigen die Resultate, dass die gesetzlichen Vorgaben nicht immer konsequent eingehalten werden: 53.4% der Befragten (Angestellte, unteres und mittleres Kader) geben an, dass sie ihre Überstunden kompensieren oder vergüten lassen können. 21.4% können ihre Überstunden teilweise, 16.7% weder kompensieren noch vergüten lassen und leisten somit Gratisarbeit.

Verhältnis Freizeit/Arbeitszeit

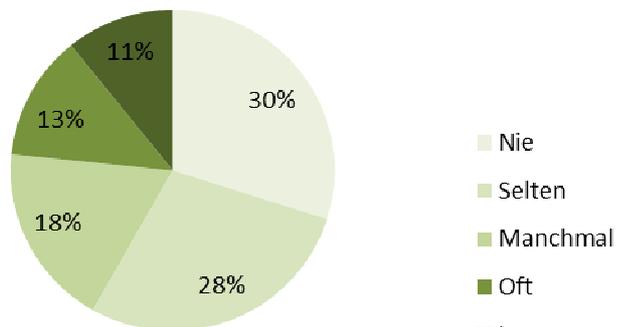
Flexible Arbeitszeitmodelle mit individualisierter Arbeitszeit werden immer häufiger. Die Erreichbarkeit ausserhalb der Arbeitszeit wird immer öfter erwartet, ohne jedoch klar geregelt zu sein. Diese Flexibilisierung der Arbeitswelt führt je länger je mehr zu einer «Entgrenzung» der Arbeitswelt, d.h. zu einer Auflösung der Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben. Dies kann für Gesundheit und Wohlbefinden sehr belastend sein. Die Umfrageergebnisse bestätigen diese Tendenzen. Angestellte, von denen erwartet wird, ausserhalb der Arbeitszeit oft oder immer erreichbar zu sein, fühlen sich bei der Arbeit oft gestresst.

Grafik 7: Wie gut lassen sich Ihre Arbeitszeiten mit Ihren familiären oder sozialen Verpflichtungen vereinbaren?

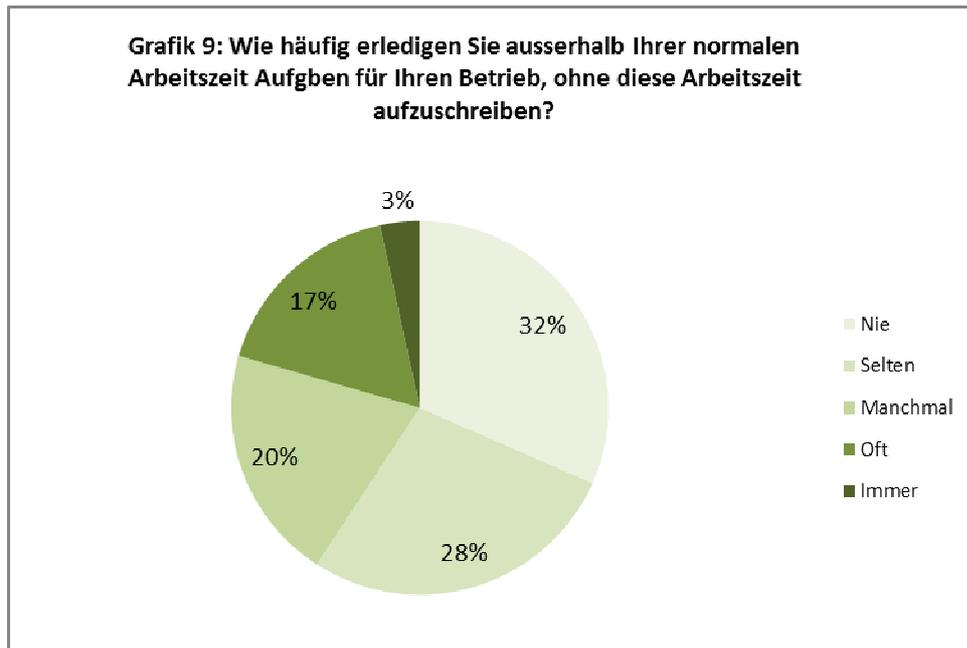


38% der Befragten geben an, dass sich der Beruf und ihre familiären oder sozialen Verpflichtungen gar nicht gut oder eher nicht gut vereinbaren lassen.

Grafik 8: Wie häufig wird erwartet, dass Sie ausserhalb Ihrer normalen Arbeitszeit für arbeitsbezogene Aufgaben erreichbar sind?



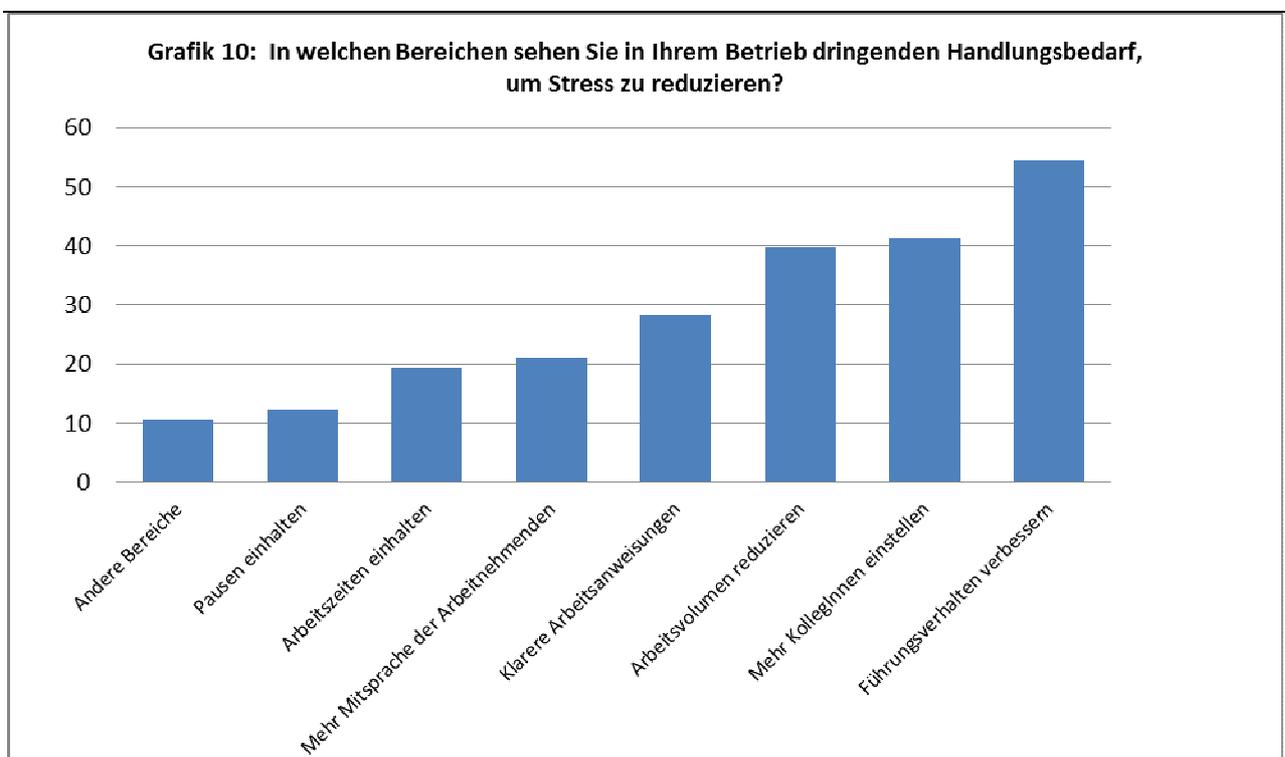
11% der Befragten müssen ausserhalb der Arbeitszeit immer erreichbar sein, 13% oft und 18% manchmal.



3% der Befragten geben an, dass sie immer ausserhalb der normalen Arbeitszeit Aufgaben für den Arbeitgeber erledigen, ohne diese Stunden aufzuschreiben; 17% oft und 20% manchmal.

Dringender Handlungsbedarf

Um den Stress am Arbeitsplatz zu reduzieren, nennen die Befragten die folgenden Massnahmen: Verbesserung des Führungsverhaltens, mehr personelle Ressourcen, Reduktion des Arbeitsvolumens, klarere Arbeitsanweisungen, mehr Mitsprache der Arbeitnehmenden und die konsequente Einhaltung der Arbeitszeiten und Pausen.



Gewerkschaftliche Forderungen: Verschlechterungen bekämpfen, endlich Verbesserungen einführen

Die Gewerkschaft Unia verlangt, dass den gefährlichen und unmenschlichen parlamentarischen Initiativen Graber und Keller-Sutter der Riegel geschoben wird. Zugleich braucht es aber auch eine Verbesserung der Situation.

Die Unia fordert:

1. Vollzug des Arbeitsgesetzes und Verstärkung der Kontrollen
2. Verstärkung des Gesundheitsschutzes und der Arbeitszeitpolitik in Gesamtarbeitsverträgen
3. Pflichten der Arbeitgeber/innen und der Betriebe müssen eingehalten werden
4. Verbesserungen bei neuen Arbeitsformen
5. Widerstand gegen Verschlechterungen des Arbeitsgesetzes

Eine Ausführung der Forderungen finden Sie im beiliegenden Dokument «Angriffe auf das Arbeitsgesetz: Die Forderungen der Unia».



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

**Angriff auf das Arbeitsgesetz. Ergebnisse der Unia-Umfrage zu Stress im Büro
Pressekonferenz, 16.1.2017**

Gesundheit schützen – Grenzen setzen!

Christine Michel, Fachsekretärin für Gesundheitsschutz

Gemäss der Stress-Studie des Seco (2010) fühlt sich über ein Drittel der Schweizer Erwerbsbevölkerung am Arbeitsplatz häufig oder sehr häufig gestresst. Zeitdruck, überlange Arbeitstage und häufige Arbeitsunterbrechungen werden dabei als häufigste Belastungen angegeben. Über belastende Arbeitszeiten klagen sogar 43% der Arbeitnehmenden (Seco-Umfrage 2016). Sehr beunruhigend ist auch der hohe Anteil (25.4%) der Erwerbstätigen, die sich erschöpft fühlen (Job-Stress-Index 2016) – diese sind unmittelbar Burn-out-gefährdet.

Das Arbeitsgesetz dient dem Schutz der Arbeitnehmenden

Das Arbeitsgesetz verpflichtet die Arbeitgeber, alle notwendigen Massnahmen zum Schutz der physischen wie auch der psychischen Gesundheit der Arbeitnehmenden zu treffen. Dazu gehört, dass sie eine übermässig starke Beanspruchung vermeiden und die Arbeit geeignet organisieren. Obwohl alle Studien und Befragungen eine deutliche Stresszunahme am Arbeitsplatz verzeichnen, wollen sich die Arbeitgeber dieser Pflichten zunehmend entledigen und den Arbeitnehmenden die alleinige Verantwortung für ihre Gesundheit aufbürden. Es gilt, dieser Entwicklung deutliche Grenzen zu setzen!

Gegen Überarbeitung nützen nur geregelte Arbeitszeiten

Gerade in einer Dienstleistungsgesellschaft nehmen die psychosozialen Belastungen und stressbedingte Erkrankungen rasant zu; darauf weisen auch die hohen Werte zum Stressempfinden aus der Unia-Umfrage zu Stress im Büro (2017) hin. Stress und die daraus resultierenden Erkrankungen bedeuten nicht nur menschliches Leid, sondern kosten die Arbeitgeber 5.7 Milliarden Fr. an gesundheitsbedingten Produktivitätsverlusten pro Jahr (Job-Stress-Index 2016). Umso unverständlicher ist es, dass gerade in den Dienstleistungsbranchen die wirksamsten Schutzbestimmungen durch Arbeitszeiterfassung und Regulierung der Arbeits- und Ruhezeiten komplett ausgehebelt werden sollen.

Ausbau statt Abbau des Gesundheitsschutzes

Die Unia wird sich mit allen Mitteln gegen die gefährlichen und unmenschlichen Vorstösse im Parlament wehren. Denn um den effektiven Belastungen der Arbeitnehmenden Rechnung zu tragen, muss der Gesundheitsschutz nicht ab- sondern ausgebaut werden. Eine Ausführung der Forderungen finden Sie im beiliegenden Dokument «Angriffe auf das Arbeitsgesetz: Die Forderungen der Unia».



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

**Angriff auf das Arbeitsgesetz. Ergebnisse der Unia-Umfrage zu Stress im Büro
Pressekonferenz, 16.1.2017**

Angriff auf das Arbeitsgesetz: Forderungen der Unia

1. Vollzug des Arbeitsgesetzes und Verstärkung der Kontrollen

- Die Kontrollen durch den Bund, die Kantone und die SUVA müssen erhöht werden. Insbesondere die psychosozialen Risiken (Erfassung Arbeitszeiten, Einhaltung Ruhezeiten und Pausen) müssen besser kontrolliert werden: Die Kontrollfrequenz ist in den nächsten fünf Jahren durch alle Durchführgungsorgane um 50% zu steigern. Bund und Kantone müssen die entsprechenden finanziellen Mittel zur Verfügung stellen.
- Sonntags- und Nachtarbeit müssen die absolute Ausnahme bleiben.

2. Verstärkung des Gesundheitsschutzes und der Arbeitszeitpolitik in Gesamtarbeitsverträgen

- In allen Dienstleistungsbranchen müssen gute Gesamtarbeitsverträge mit griffigen Gesundheitsschutzmassnahmen gegen psycho-soziale und physische Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz abgeschlossen werden.
- Gesamtarbeitsverträge müssen wichtige Fragen rund um die Arbeitszeiten (Dauer, Lage, Organisation, Zuschläge, etc.) regeln und entsprechende Rechte und Ansprüche festschreiben.
- Es braucht eine griffige Regelungen gegen die ständige Erreichbarkeit durch elektronische Kommunikationsmittel.

3. Pflichten der Arbeitgeber/innen müssen eingehalten werden

- Die gesetzlich verankerten Mitwirkungsrechte bei der „Organisation der Arbeitszeit und der Gestaltung der Stundenpläne“ sowie „in allen Fragen des Gesundheitsschutzes“ für die Arbeitnehmenden und deren Vertretung im Betrieb müssen im betrieblichen Alltag eingefordert und umgesetzt werden (Arbeitsgesetz Art. 48 sowie Mitwirkungsgesetz).

- Die Arbeitszeitgestaltung und die Bekanntgabe der Arbeitszeiten müssen der Situation von Arbeitnehmenden mit Betreuungspflichten Rechnung tragen und das Gleichstellungsgesetz einhalten. Sonst verstossen die Arbeitgeber gegen das Verbot indirekter Diskriminierung.
- Der Arbeitgeber ist gemäss Fürsorgepflicht (OR Art. 328, Abs. 2) verpflichtet, im Arbeitsverhältnis die Gesundheit der Mitarbeitenden zu schützen. Es ist vordringlich, dass die gesundheitlichen Folgen von berufsbedingtem Stress (z.B. Burn-Out) als Berufskrankheiten anerkannt werden und das Unfallversicherungsgesetz entsprechend angepasst wird.

3. Verbesserungen bei neuen Arbeitsformen notwendig

- Die Bestimmungen des Gesundheitsschutzes müssen auch im Home-Office, Telearbeit oder bei Crowdfunding zur Anwendung kommen, insbesondere die Bestimmungen zur Arbeitszeiterfassung und zu den Ruhezeiten. Es braucht eine Modernisierung des Heimarbeitsgesetzes.

4. Widerstand gegen Verschlechterungen des Arbeitsgesetzes

- Die Unia wird die parlamentarischen Vorstösse Keller-Sutter und Graber sowie jede andere Verschlechterung des Arbeitnehmerschutzes mit all ihren zur Verfügung stehenden Mitteln bekämpfen.



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

Parlamentarier/innen wollen das Arbeiten rund um die Uhr legalisieren

Parlamentarische Angriffe auf die Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes

Im Januar 2016 traten zwei neue Bestimmungen in Kraft, die es den Arbeitgebern erlauben, für bestimmte Personalgruppen die Arbeitszeit nicht mehr oder nur noch summarisch zu erfassen. Die Forderung nach Lockerung der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung kam von Seiten der Arbeitgeber. Die Gewerkschaften haben eingewilligt, im Sinne eines Kompromisses zwei neue Verordnungsartikel zum Verzicht auf Arbeitszeiterfassung auszuarbeiten, wenn den Gesundheitsgefahren genügend Rechnung getragen wird.

Doch noch bevor Erfahrungen mit diesen Lockerungen der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung gesammelt werden konnten, kommen von parlamentarischen Vertreter/innen der Arbeitgeberseite bereits neue Offensiven: Die Arbeitszeiterfassung soll abgeschafft werden, ohne den gesundheitlichen Risiken Rechnung zu tragen und die Bestimmungen des Gesundheitsschutzes seien im Arbeitsgesetz für eine grosse Zahl der Arbeitnehmenden überflüssig, postulieren Konrad Graber (CVP) und Karin Keller-Sutter (FDP) in ihren Initiativen.

Die Kommission für Wirtschaft und Abgaben (WAK) des Ständerats hat den beiden parlamentarischen Initiativen im August 2016 Folge gegeben. Am 23. Januar 2017 sind sie nun in der WAK des Nationalrats traktandiert.

Die Unia wehrt sich vehement gegen diese Angriffe auf die Bestimmungen des Gesundheitsschutzes gegen psychosoziale Risiken. Die zwei parlamentarischen Initiativen würden den Arbeitnehmenden den einzig effektive Schutz vor Überarbeitung nehmen. Dies in einer Zeit, in welcher Depressionen, Angstzustände und Schlafstörungen aufgrund beruflicher Überlastungen und fehlender Pausen unter der Erwerbsbevölkerung in der Schweiz weit verbreitet sind. Diese Angriffe auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden sind inakzeptabel.

Parlamentarische Initiative Keller-Sutter: „Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten“

Nicht einmal drei Monate verstrichen nach der Verordnungsänderung betreffend Arbeitszeiterfassung, als die FDP-Ständerätin Karin Keller-Sutter bereits eine parlamentarische Initiative zur weiteren Lockerung der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung einreichte. Diese lautet wie folgt:

„Die Arbeitszeiten von Arbeitnehmern mit leitender Tätigkeit sowie von Fachspezialisten in vergleichbarer Stellung, die bei der Organisation ihrer Arbeit und der Festlegung ihrer Arbeits- und Ruhezeiten über grosse Autonomie verfügen, müssen nicht erfasst werden.“

Keller-Sutter fordert damit eine weitere Lockerung der Pflicht auf Arbeitszeiterfassung, ohne dabei den gesundheitlichen Risiken Rechnung zu tragen. Der Verzicht auf Arbeitszeiterfassung soll nämlich nicht mehr an ein Jahreseinkommen gebunden sein und auch ohne GAV ermöglicht werden. Ohne GAV würden weder kompensatorische Gesundheitsschutzmassnahmen noch eine genaue Definition der betroffenen Personalkategorien zwischen den Sozialpartnern ausdiskutiert werden. Es ist unklar, wer ein „Arbeitnehmender mit leitender Tätigkeit“ oder ein „Fachspezialist“ ist. Mit der parlamentarischen Initiative Keller-Sutter würde die Definitionsmacht darüber ganz den Arbeitgebern zufallen: sobald sie eine/n Arbeitnehmende/n als „Fachspezialisten“ bezeichnen, könnten sie darauf verzichten, seine/ihre Arbeitszeit zu erfassen, egal wie hoch oder tief sein Lohn ist. Es bräuchte dazu nicht einmal mehr die Zustimmung des/r betroffenen Arbeitnehmenden.

Parlamentarische Initiative Graber: „Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle“

Drei Tage nach der Einreichung der parlamentarischen Initiative Keller-Sutter, reichte der CVP-Ständerat Konrad Graber eine parlamentarische Initiative ein mit dem Titel „Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle“. U.a. sieht diese folgenden neuen Absatz im Artikel 27 des Arbeitsgesetzes vor:

„Leitende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Fachspezialistinnen und Fachspezialisten in vergleichbar autonomer Stellung sind von den Vorschriften der Artikel 9-17a, 17b Absatz 1, 18-20, 21 und 36 ausgenommen, sofern sie in Betrieben des Dienstleistungssektors tätig sind und einer Freistellung von der Anwendbarkeit dieser Vorschriften zustimmen.“

Für „leitende Arbeitnehmende sowie Fachspezialisten“, die im Dienstleistungssektor tätig sind, würden die Bestimmungen betreffend wöchentlicher Höchstarbeitszeiten, Pausen und Ruhezeiten nicht mehr gelten. Dies ist eine sehr grosse und nicht klar definierte Gruppe von Arbeitnehmenden. Für sie könnten ohne weiteres Nacht- und Sonntagsarbeit eingeführt werden. Überarbeitung und stressbedingten Krankheiten wären Tür und Tor geöffnet. Der CVP-Ständerat will sogar die Schutzvorschrift der besonderen Rücksichtnahme auf Arbeitnehmende mit Familienpflichten aufheben. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und allgemein die Arbeitsbedingungen der Angestellten im Dienstleistungsbereich würden dramatisch verschlechtert.