



Resolution

Delegiertenversammlung DV-Tertiär vom 30. Januar 2017

Arbeiten in Dienstleistungsberufen bis zum Umfallen? Ohne uns! Gesundheit schützen – Grenzen setzen!

Überlange Arbeitstage, Arbeiten rund um die Uhr und hoher Arbeitsdruck sind heute in vielen Dienstleistungsberufen die Realität. Die negativen Folgen für die Beschäftigten sind offensichtlich:

- Immer mehr Arbeitnehmenden leiden an Stress am Arbeitsplatz. Stressbedingte Erkrankungen wie Schlafstörungen bis hin zu Burn-outs nehmen zu. Gemäss einer SECO-Umfrage klagen 43% der Arbeitnehmenden über belastende Arbeitszeiten als Stressursache. Die Schweiz hat im europäischen Vergleich hohe Stress-Raten. Die Schweiz hat gar die längsten Arbeitszeiten auf dem Kontinent.
- Der Druck am Arbeitsplatz steigt. Unsichere Arbeitsplätze und kurzfristig ändernde Arbeitspläne, fehlende Pausen, unbezahlte Überstunden und Gratisarbeit werden zum Problem. Schlecht bezahlte Pikett- und Bereitschaftsdienste, kurzfristige, teils auch minime Einsätze und Abendarbeit verunmöglichen die Planung und sind belastend.
- Wer Betreuungs- und Pflegeaufgaben übernimmt, mehrheitlich Frauen, hat kaum Planungssicherheit, Betreuende und Pflegenden werden zermüht zwischen Beruf und Familie. Aber auch älteren Mitarbeitenden macht der Arbeitsdruck und ungenügende Regenerationszeiten zu schaffen. Arbeiten bis zum Umfallen wird zum Problem.
- Neue Arbeitsformen wie Crowdfunding, Tele-Arbeit und die Entgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit verstärken den Druck. Mit Smartphones und portablen Computern kann jederzeit und von überall gearbeitet werden. Die ständige Erreichbarkeit wird zum Fluch, statt zum Nutzen. Die Schutzbestimmungen zu Pausen-, Nacht- und Sonntagsarbeit werden unterlaufen. Die Entgrenzung der Arbeit ist allgegenwärtig.
- Neben der Gesundheit sind aber auch die Löhne unter Druck. Der Grundsatz „Arbeit gegen Lohn“ wird mit unbezahlten Überstunden oder schlecht bezahlten Bereitschaftsdiensten oder unbezahlter Arbeit ausserhalb des Büros untergraben. Es braucht eine angemessene Arbeitszeiterfassung. Nur so wird verhindert, dass wir gratis arbeiten.

Gemeinsam Errungenschaften im Arbeitsgesetz verteidigen - Angriffe abwehren

Die Schweiz war früher europäische Pionierin im Bereich des Arbeitnehmerschutzes. Bereits 1877 erliess der Bundesstaat ein fortschrittliches Fabrikgesetz. 1964 wurde das Arbeitsrecht totalrevidiert, das heute gültige Arbeitsgesetz und seine Verordnungen entstand. Das Gesetz regelt Minimalstandards im Bereich des Arbeitnehmendenschutzes und soll die Gesundheit der Arbeitnehmenden schützen. 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 Freund/innen und Familie zu verbringen. All diese

Arbeitszeitbestimmungen sind hart erkämpfte Rechte. In Dienstleistungsberufen, wo es häufig weniger Gesamtarbeitsverträge gibt, ist das Arbeitsgesetz häufig der einzige Schutz.

Vorstösse im Parlament greifen heute das Arbeitsgesetz und Arbeitnehmende in den verschiedensten Branchen frontal an: 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. Zudem werden für leitende Angestellte und Fachspezialisten auch die Nacht- und Sonntagsruhe abgeschafft. Arbeitnehmende hätten kein Recht auf Pausen mehr. Die wöchentlichen Höchstarbeitszeiten würden nicht mehr existieren, mit allen damit verbunden Konsequenzen: Kompensationen über das Jahr wären nicht mehr möglich, 60-Stunden-Wochen für gewisse Bereiche wohl die Norm. Arbeitnehmende würden sich zu Tode schuften können. Mit den neuen Gummiparagraphen wie „leitender Angestellter“ und „FachspezialistIn“ könnten bis zu 50% der Arbeitnehmenden betroffen sein und ihren Schutz verlieren.¹ Von der Rayonleiterin im Detailhandel zum Teamleiter im Callcenter-Bereich, die Fachfrau Langzeitpflege, die Betriebsleiterin Gastro/Hotellerie oder der Logistikfachmann: sie alle könnten neu ohne weiteres in der Nacht, an Sonntagen, ohne Recht auf regelmässige Pausen und dann auch noch ohne Überzeitenschädigungen und Kompensationen eingesetzt werden.

Bekämpfung von Verschlechterungen, endlich Verbesserungen einführen

Wir verlangen, dass die gefährlichen und unmenschlichen Vorstösse im Parlament gestoppt werden. Wir wollen aber auch eine Verbesserung der Situation, und zwar bald. Wir fordern konkret:

1. Vollzug des Arbeitsgesetzes und Verstärkung der Kontrollen

- Es müssen endlich mehr Kontrollen durch Bund, Kantone und die SUVA stattfinden: die Kontrollfrequenz insbesondere bei den psychosozialen Risiken (Arbeitszeiten, Einhaltung Ruhezeiten und Pausen) ist in den nächsten 5 Jahren durch alle Durchführungsorgane um 50% zu steigern. Den Durchführungsorganen von Bund und Kantonen müssen die entsprechenden finanziellen Mitteln zur Verfügung gestellt werden
- Sonntags- und Nachtarbeit müssen die absolute Ausnahme bleiben.

2. Verstärkung des Gesundheitsschutzes und der Arbeitszeitpolitik in Gesamtarbeitsverträgen

- Es braucht in allen Dienstleistungsbranchen gute Gesamtarbeitsverträge mit griffigen Gesundheitsschutzmassnahmen gegen psycho-soziale und physische Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz.
- Gesamtarbeitsverträge müssen wichtige Fragen rund um die Arbeitszeiten (Dauer, Lage, Organisation, Zuschläge, etc.) regeln. Es braucht konkrete Rechte und Ansprüche. Die betrieblichen Mitwirkungsrechte bei der Organisation der Arbeitszeit durch die Mitarbeitenden konkretisiert werden.
- In den betroffenen Branchen wird die ständige Erreichbarkeit durch elektronische Kommunikationsmittel geregelt.

3. Pflichten der Arbeitgeber/innen und Betriebe müssen eingehalten werden

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).

- Die gesetzlich verankerten Mitwirkungsrechte bei der „Organisation der Arbeitszeit und der Gestaltung der Stundenpläne“ und „in allen Fragen des Gesundheitsschutzes“ für die Arbeitnehmenden und deren Vertretung im Betrieb müssen im betrieblichen Alltag eingefordert und umgesetzt werden (Art. 48, Arbeitsgesetz und Mitwirkungsgesetz).
- Die Arbeitszeitgestaltung und die Bekanntgabe der Arbeitszeiten muss für Personen mit Betreuungspflichten unter dem Aspekt des Gleichstellungsgesetzes gemacht werden. Ansonsten verstossen die Arbeitgeber gegen das Verbot indirekter Diskriminierung.
- Der Arbeitgeber ist gemäss Fürsorgepflicht (OR 328 Abs. 2) verpflichtet, im Arbeitsverhältnis die Gesundheit der Mitarbeitenden zu schützen. Es ist vordringlich, dass die gesundheitlichen Folgen von berufsbedingtem Stress und konkret Burn-Out als Berufskrankheiten anerkannt werden und das Unfallversicherungsgesetz entsprechend geändert wird.

4. Verbesserungen für neue Arbeitsformen notwendig

- Die Bestimmungen des Gesundheitsschutzes gelten auch im Home-Office, Telearbeit oder bei Crowdworking, insbesondere die Arbeitszeiterfassung und Ruhezeitbestimmungen. Es braucht eine Modernisierung des Heimarbeitsgesetzes.

5. Widerstand gegen Verschlechterungen des Arbeitsgesetzes

- Wir werden die parlamentarischen Vorstösse Keller-Sutter und Graber sowie jede andere Verschlechterung des Arbeitnehmerschutzes mit all den uns zur Verfügung stehenden Mitteln bekämpfen.
