

Kongress-Antrag 4: Feministische Kommission des SGB

«Bring mich sicher nach Hause»: Für mehr Sicherheit auf dem Arbeitsweg

Die feministische Kommission fordert im Namen des feministischen Kongresses 2025 den SGB und seine Verbände auf, das Thema der Sicherheit auf dem Arbeitsweg bei Schichtarbeit gegenüber Politik, Gesellschaft und Unternehmen anzugehen. Sie setzen sich insbesondere dafür ein, dass...

- Risikobewertungen am Arbeitsplatz auch die individuellen Arbeitswege einschliessen;
- Sicherheitskonzepte bei Spät-, Nacht- und Frühschichten von den Bedürfnissen von FINTA-Personen ausgehen und die Arbeitswege miteinschliessen;
- Arbeitgebende zusammen mit den Sozialpartner:innen und Behörden Lösungen und Angebote erarbeiten, damit Arbeitnehmer:innen sicher zur Arbeit oder nach Hause kommen, auch wenn sie Spät-, Nacht- oder Frühschicht arbeiten.
- das Anliegen nach sicheren Arbeitswegen bei der Gestaltung der öffentlichen und betrieblichen Infrastruktur, sowie auch bei der Planung von Freiflächen, Parkplätzen, Beleuchtung und technischer Unterstützung berücksichtigt wird;
- das öffentliche Unterstützungs- und Beratungsangebot für Gewaltbetroffene proaktiv kommuniziert wird und die Personalverantwortlichen in den Unternehmen für die Problematik sensibilisiert und geschult werden.

Zur Umsetzung dieser Massnahmen koordinieren sich der SGB, die kantonalen und städtischen Gewerkschaftsbünde und die Verbände. Insbesondere erstellt der SGB Informationsmaterial und Empfehlungen, die in den Verhandlungen mit den Unternehmen zur Anwendung kommen können.

Begründung:

Die Verpflichtung der Arbeitgebenden, den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten, ist gesellschaftlich anerkannt und rechtlich im Arbeitsgesetz (ArG) und den dazugehörigen Verordnungen (ArGV), im Unfallversicherungsgesetz (UVG) und in der Verordnung über die Unfallverhütung (VUV) festgeschrieben. Hingegen schliesst die Arbeitsschutzgesetzgebung der Schweiz den Arbeitsweg nur in Ausnahmefällen ein. Für die meisten Arbeitgebenden endet die Arbeitsschutzpflicht daher mit Verlassen des Betriebsgeländes.

Dies ist insbesondere problematisch für Arbeitnehmer:innen, die Früh-, Spät- und Nachtschichten leisten. In der Nacht sind weniger Menschen unterwegs, Parkplätze und Parkhäuser sind teilweise schlecht beleuchtet oder abgelegen, das ÖV-Angebot ist eingeschränkt und auch die nächtliche Fahrt in unbegleiteten Zügen und Taxis birgt Risiken. Deshalb sind Arbeitnehmer:innen auf dem nächtlichen Weg zur oder von der Arbeit stärker als am Tag Gewalt, der Androhung von Gewalt und Ängsten um ihre persönliche Sicherheit ausgesetzt.

Untersuchungen zeigen, dass sich junge Frauen, queere Menschen und Frauen mit Migrationsgeschichte auf dem Weg zur und von der Arbeit besonders gefährdet fühlen. Auch wenn Arbeitnehmer:innen nicht Opfer einer Gewalttat werden, hat ihr Empfinden von Unsicherheit und Bedrohung reale Auswirkungen auf ihre Gesundheit und Wohlempfinden und schränkt ihre Bewegungsfreiheit ein. Deshalb braucht es ein dezidiertes gewerkschaftliches Engagement und griffige Massnahmen

von Seiten der Arbeitgebenden und der Politik, um die Sicherheit auf dem Arbeitsweg zu gewährleisten.

*Stellungnahme des Vorstandes: **Annahme***

Begründung:

Die Arbeitnehmenden müssen sicher zur Arbeit und wieder nach Hause gelangen können. Dies gilt insbesondere für die Spät-, Nacht- und Frühschicht, wenn die Verbindungen mit den öffentlichen Verkehrsmitteln eingeschränkt sind oder der Weg zwischen dem Arbeitsort und den Haltestellen der öffentlichen Verkehrsmittel oder den Parkplätzen zusätzliche Risiken birgt. Das ILO-Übereinkommen Nr. 190 über Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz schliesst ausdrücklich auch den Weg von zu Hause zur Arbeit ein. Der SGB setzt sich für dessen Ratifizierung ein.

Die erforderlichen und umsetzbaren konkreten Massnahmen hängen stark von den Arbeitszeiten, den Arbeitsorten und den Besonderheiten der betroffenen Branchen und Unternehmen ab. Die Verbände des SGB müssen dieses Thema daher dort angehen, wo Handlungsbedarf besteht, und mit den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen massgeschneiderte Lösungen aushandeln. Da dieses Thema bisher auf gewerkschaftsübergreifender Ebene kaum behandelt wurde, kann die feministische Kommission den Austausch zwischen den Verbänden koordinieren und die vorhandenen Erfahrungen und Lösungsansätze zusammenführen.