

MEDIENKONFERENZ VOM 2. MAI 2017

Luca Cirigliano, SGB Zentralsekretär

Bündnis gegen Burnout und Gratisarbeit Flexibilität ja, aber nicht fremd bestimmt!

Gewisse Arbeitgeber und ihnen ergebene bürgerliche PolitikerInnen erzählen uns andauernd, wie gerne doch „ihre“ Arbeitnehmenden flexibel arbeiten möchten. Ihre eigenen Interessen verschweigen sie. Sie wollen die Arbeitnehmenden 24 Stunden am Tag und 7 Tage die Woche zur Verfügung haben, wann es ihnen am besten passt, wann es der Profitmaximierung am besten dient!

Die Arbeitnehmenden und die Gewerkschaften sind auch für Flexibilität. Aber für eine echte Flexibilität, die zugunsten der Arbeitnehmenden geht, die ihre Gesundheit respektiert und den sozialen Bedürfnissen Rechnung trägt. Die Arbeitsmedizin – (und ich bin sehr dankbar, dass die entsprechende Fachgesellschaft der FMH hier bei uns ist) - zeigt uns, dass gewisse Parameter zu respektieren sind, wenn Arbeit in der Nacht, von langer Dauer und am Sonntag nicht krank machen soll. Solche (minimale und im internationalen Vergleich sehr large) Grenzen setzt heute das Arbeitsgesetz. Sie sind bescheiden und Ausdruck des gesunden Menschenverstandes. Man soll erstens möglichst nicht regelmässig in der Nacht arbeiten (wobei man durchaus bereits ab 5 Uhr und bis 23 Uhr arbeiten kann, ohne, rechtlich gesehen, in der Nacht zu arbeiten). Zweitens: der Sonntag soll möglichst ein gemeinsamer sozialen Austausch ermöglichender Ruhetag sein. Drittens: wenn über 50 Stunden in einer Woche gearbeitet wird, dann bitte mit einer gewissen Kompensation.

Einige Worte zur Bedeutung der Arbeitszeitautonomie: Angestellte mit einer hohen Arbeitszeitautonomie, die also selbst bestimmen können, wann sie arbeiten, sind grundsätzlich zufriedener mit ihrer Arbeit und können besser mit Stressoren umgehen – Arbeitszeitautonomie ist ein sogenannter Resilienzfaktor, erhöht also die psychische Widerstandsfähigkeit¹. Die Deregulierungsvorschläge Graber und Keller-Sutter kommen nun jedoch zu einer Zeit, in welcher die Autonomie der Arbeitnehmenden in der Schweiz abnimmt. Das zeigt die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen²:

- Konnten 2005 noch 14,3% der Arbeitnehmenden in der Schweiz ihre Arbeitszeiten vollständig selbst festlegen, waren es 2015 nur noch 11,7%.

¹ Gleichzeitig steigt die Gefahr der Selbstausbeutung sowie der interessierten Selbstgefährdung, gerade bei Männern, vgl. dazu Yvonne Lott, Flexibilität und Autonomie in der Arbeitszeit: Gut für die Work-Life Balance? Analysen zum Zusammenhang von Arbeitszeitarrangements und Work-Life Balance in Europa, in: WSI Report vom 18 November 2014.

² Alle Daten der Jahre 2005 und 2015 abrufbar unter <https://www.eurofound.europa.eu/de/surveys/european-working-conditions-surveys>

- Konnten 2005 noch 33,5% der Arbeitnehmenden ihre Arbeitszeit innerhalb eines gewissen Rahmens autonom festlegen, waren es 2015 nur noch 19,5%.
- 2005 gaben 45% der Arbeitnehmenden an, dass die Unternehmen ihre Arbeitszeiten ohne Änderungsmöglichkeit festlegten; 2015 erklärten dies bereits 58,1%.
- 2005 erklärten 88,1% der Arbeitnehmenden, familiäre und soziale Verpflichtungen gut oder sehr gut mit den Arbeitszeiten vereinbaren zu können, 2015 waren es 87,8%

Gleichzeitig hat die ESENER Studie³ gezeigt, dass nur 45,2 % der Unternehmen in der Schweiz eine regelmässige Risikobeurteilung, z.B. zu Stress am Arbeitsplatz, durchführen. Im Vereinigten Königreich oder Dänemark sind es über 90% der Unternehmen, der Durchschnitt in der EU beträgt 74%.

Es gibt aufgrund anderer Studien, die auf eine Zunahme unregelmässigerer Arbeitszeiten hinweisen (auch die SAKE stellt von 2005 bis 2015 eine Zunahme solcher Arbeitszeitmodelle fest), nur *eine* Interpretation dieser Daten: Der Arbeitgeber bestimmt die zunehmende Flexibilität in seinem Sinn und Interesse. Mal arbeitet man 40 Stunden in der Woche, mal 60, mal bis um 18 Uhr, mal bis um 22 Uhr, um dann wieder um 7.30h oder erst am Nachmittag wieder mit der Arbeit anzufangen. Aber diese Flexibilität ist kein Wunsch des Arbeitnehmenden. Sie ist eine Anforderung des Arbeitgebers. Kurzfristig werden Arbeitspläne, Schichten und Präsenzen geändert, unrealistische Ziele und Fristen gesetzt. Die Flexibilität in der schönen neuen Welt der Arbeitgeber ist für die Arbeitnehmenden, gerade für solche mit Familienpflichten oder gesundheitlichen Problemen, ein Spiessrutenlauf.

Damit wird evident, wohin die Vorstösse von Frau Keller-Sutter und Herrn Graber zielen: Noch „flexibler“ arbeiten, wann und wie es der Arbeitgeber will, noch fremdgesteuerter sein, noch mehr Stress, länger arbeiten, und dies sogar regelmässig in der Nacht und am Sonntag. Und das alles ohne Erfassung der Arbeitszeit.

Wir werden uns vehement gegen eine solche dramatische Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in der Schweiz wehren. Der SGB verlangt nicht nur, dass diese Vorstösse im Parlament gestoppt werden. Es braucht vielmehr Verbesserungen beim Schutz vor gesundheitlichen Risiken am Arbeitsplatz und für eine bessere Planbarkeit der Erwerbsarbeit:

- Die Bestimmungen des Gesundheitsschutzes sind auch im Home-Office anzuwenden: Insbesondere die Arbeitszeiterfassung und die Ruhezeit-Bestimmungen sind einzuhalten.
- Es sind Zuschläge für zeitliche Inkonvenienzen einzuführen, insbesondere für Arbeit am Abend.
- Arbeitszeiten müssen familienfreundlich gestaltet werden: Die Planbarkeit der Arbeitseinsätze muss für Arbeitnehmende mit Familienaufgaben gewährleistet sein. Arbeitspläne müssen deshalb 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.

³ Dabei handelt es sich um die europäische Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER), Daten abrufbar unter <https://osha.europa.eu/de/surveys-and-statistics-osh/esener>

- Einsatzpläne und insbesondere Pikettdienste und Erreichbarkeiten sind mittels modernen und partizipativen Planungsmethoden festzulegen, den Arbeitnehmenden sind Mitsprache und Mitgestaltungsrechte zu gewähren. Bei Pikettdiensten bzw. damit gleichzusetzender Erreichbarkeiten sind die Wartezeiten auf ein Minimum zu reduzieren und mit mindestens 25% Zuschlag zu bezahlen.