Pflästerlipolitik für Seelenkratzer?

geschrieben von Iris Braunwalder | November 22, 2019

Glosse. Trotz schwarzer Zahlen im öffentlichen Sektor mahnen die Arbeitgeber und die Parlamente zu Achtsamkeit!

«Wir müssen sparen für die schweren Zeiten! Wir müssen gewappnet sein, wenn sich die Segel wieder wenden», hört man sie rufen!

Anstelle von Voraus- oder Weitsicht mit Lösungsansätzen gibt es für die öffentlichen Angestellten kleine Wundpflaster, um das eigene Gewissen zu beruhigen. Haben Sie, als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, teilweise auch das Gefühl, dass vor lauter Pflaster keine Stelle mehr vorhanden ist, welche noch heil und unversehrt ist?

Aber da gibt es ja noch die Psyche, könnten da nicht auch noch ein oder mehrere Pflästerli angebracht werden?

Hört man nicht auch die Rufe der Arbeitnehmenden? Woher stammen die guten finanziellen Resultate? Wer stemmt die Verwaltungen der Kantone, Städte und Gemeinden? Sind nicht wir, die öffentlich Bediensteten, jene, welche rund um die Uhr dafür sorgen, dass die Schweiz funktioniert?

Das müsste sich doch wiederspiegeln! In unseren Anstellungsbedingungen, in echter Wertschätzung den Arbeitnehmenden gegenüber. Bleibt denn immer nur die Reparatur mit der «Pflästerlipolitik»? Dieselbe kann, und das ist der gravierendere Punkt, die systemischen Ursachen und Mängel des Lohnsystems nicht heilen! Denn so grosse, benötigte Wundpflaster hat kein Gesundheitsamt und keine Verbandsstofffabrik der Schweiz.

Wird von den Politikerinnen und Politikern die drohende Gefahr nicht wahrgenommen? Also die demografische Entwicklung, die hohen Fluktuationen seitens der Arbeitnehmenden und der daraus resultierende Fachkräftemangel. Realisieren sie nicht, dass keine konkurrenzfähigen Löhne auch keine Attraktivität für den öffentlichen Sektor bedeuten?

Muss der «Karren» unbedingt an die Wand gefahren werden? Und wenn er dann zerschellt? Welche der mitverantwortlichen Politikerinnen und Politiker werden die Verantwortung übernehmen?

Ach ja – ich vergass –, das wären wohl auch wieder die Arbeitnehmenden, welche heilen und den Schaden übernehmen und begrenzen müssten!

«Wir müssen sparen für die schweren Zeiten! Wir müssen gewappnet sein, wenn sich die Segel wieder wenden», hört man sie rufen!

Anstelle von Voraus- oder Weitsicht mit Lösungsansätzen gibt es für die öffentlichen Angestellten kleine Wundpflaster, um das eigene Gewissen zu beruhigen. Haben Sie, als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst,

teilweise auch das Gefühl, dass vor lauter Pflaster keine Stelle mehr vorhanden ist, welche noch heil und unversehrt ist?

Aber da gibt es ja noch die Psyche, könnten da nicht auch noch ein oder mehrere Pflästerli angebracht werden?

Hört man nicht auch die Rufe der Arbeitnehmenden? Woher stammen die guten finanziellen Resultate? Wer stemmt die Verwaltungen der Kantone, Städte und Gemeinden? Sind nicht wir, die öffentlich Bediensteten, jene, welche rund um die Uhr dafür sorgen, dass die Schweiz funktioniert?

Das müsste sich doch wiederspiegeln! In unseren Anstellungsbedingungen, in echter Wertschätzung den Arbeitnehmenden gegenüber. Bleibt denn immer nur die Reparatur mit der «Pflästerlipolitik»? Dieselbe kann, und das ist der gravierendere Punkt, die systemischen Ursachen und Mängel des Lohnsystems nicht heilen! Denn so grosse, benötigte Wundpflaster hat kein Gesundheitsamt und keine Verbandsstofffabrik der Schweiz.

Wird von den Politikerinnen und Politikern die drohende Gefahr nicht wahrgenommen? Also die demografische Entwicklung, die hohen Fluktuationen seitens der Arbeitnehmenden und der daraus resultierende Fachkräftemangel. Realisieren sie nicht, dass keine konkurrenzfähigen Löhne auch keine Attraktivität für den öffentlichen Sektor bedeuten?

Muss der «Karren» unbedingt an die Wand gefahren werden? Und wenn er dann zerschellt? Welche der mitverantwortlichen Politikerinnen und Politiker werden die Verantwortung übernehmen?

Ach ja – ich vergass –, das wären wohl auch wieder die Arbeitnehmenden, welche heilen und den Schaden übernehmen und begrenzen müssten!

Digitalisierung

geschrieben von Lea Sturm | November 22, 2019

Die sogenannte Digitalisierung verändert nicht nur Produktions- und Vertriebsformen, sie hat auch einen grossen Einfluss auf die Arbeit an sich. Durch die Innovationen der digitalisierten Arbeitswelt wird die Arbeit zusehends von Raum und Zeit entkoppelt. Immer mehr werden flexible Arbeitszeiten geboten und auch gefordert. Was seitens der Arbeitnehmenden zunächst die Hoffnung nach mehr Mobilität und Selbstbestimmung im Alltag weckt, führt zunehmend zu einer Belastung. Besteht die Erwartungshaltung ständig verfügbar zu sein, bleibt die angestrebte Selbstbestimmung aus und weicht zusätzlichem Druck und Belastung. Die Folge ist Stress, der sich negativ auf die Gesundheit auswirkt.

Einleitung

Die anhaltende Digitalisierung, insbesondere die technischen Innovationen im Bereich der Kommunikationswege und -prozesse fördern den Trend hin zu flexiblen Arbeitszeitmodellen zunehmend. Sowohl seitens der Arbeitnehmenden als auch von Arbeitgeberseite werden zunehmend flexible Arbeitszeiten gefordert. Neben dem bekannten Gleitzeitmodell sind weitere sogenannte flexible Arbeitsmodelle wie Jahres- oder Lebensarbeitszeit bis hin zur Vertrauensarbeitszeit nicht aus der Arbeitswelt wegzudenken. In diesem Zusammenhang fällt auch der Begriff der sogenannten Telearbeit: Arbeitsaufträge können auf Zugfahrten oder von zu Hause aus erledigt werden; auch ausserhalb der üblichen Arbeitszeiten.

Gemäss einer repräsentativen Studie des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) im Jahr 2012 hatten bereits im Jahr 2010 rund 61 Prozent der Arbeitnehmenden flexible Arbeitszeiten.

Sie ermöglichen Arbeitnehmenden Gestaltungsmöglichkeiten und Autonomie hinsichtlich ihrer Arbeits- und Freizeit. Bei rund 17 Prozent dieser Arbeitnehmenden wird die Arbeitszeit gemäss der genannten Studie aber weder erfasst noch dokumentiert. Als weiteres Ergebnis ist der Studie zu entnehmen, dass Arbeitnehmende mit einem flexiblen Arbeitszeitenmodell grundsätzlich mehr arbeiten, als vertraglich vereinbart wurde. Arbeitnehmende ohne Zeiterfassung sogar markant mehr und zusätzlich auch deutlich öfter in ihrer Freizeit.

Darin liegt für die Arbeitnehmenden die grösste Gefahr dieser Entwicklung. Regelmässig fällt seitens der Arbeitnehmenden Kritik an der ständigen Erreichbarkeit ausserhalb der regulären Arbeitszeiten und die dadurch hervorgehende Vermischung von Arbeits- und Freizeit. Die niederschwelligen technischen Möglichkeiten lassen die Arbeitnehmenden dazu verleiten, etwaige Anfragen per E-Mail auch ausserhalb der regulären Arbeitszeiten sofort zu beantworten. Seitens der Arbeitgeber wird dies auch immer mehr erwartet.

Insofern hängt die Digitalisierung in diesem Kontext eng mit der Organisation der Arbeitszeit zusammen. Die Erfassung der Arbeitszeit und die Eigenverantwortung der Arbeitnehmenden sind dabei von zentraler Wichtigkeit.

Es drängt sich daher auf, nachfolgend vom Sinn und Zweck einer gesetzlichen Arbeitszeitenregelung ausgehend, einen kurzen Überblick über die heutige gesetzliche Arbeitszeitenregelung zu geben und im Anschluss auf ihre Eignung in Bezug auf die Digitalisierungsfolgen einzugehen.

Sinn und Zweck der gesetzlichen Arbeitszeitenregelung

Das am 1. Februar 1966 in Kraft getretene Arbeitsgesetz wurde aufgrund einer Volksinitiative erlassen, mit der die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit verkürzt werden sollte. Eines der Hauptziele des Gesetzes war es, die gesetzlichen Regelungen

den damaligen Verhältnissen und Bedürfnissen anzupassen.[1] Unter anderem bestand die Notwendigkeit, die Arbeitszeit zu regeln, insbesondere zu beschränken, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmenden zu gewährleisten.

Die gesetzliche Regelung der Arbeitszeit ist auch heute im Kontext des Gesundheitsschutzes zu sehen. In Art. 6 Abs. 1 ArG der heute geltenden Gesetzesfassung heisst es, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, alle Massnahmen zu treffen, die zum Schutz der Arbeitnehmergesundheit notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Die Pflicht, die Gesundheit der Arbeitnehmenden zu schützen, liegt somit auch in der Pflicht der jeweiligen Arbeitgeber.

Rechtliche Grundlagen der Arbeitszeit im Überblick

Vorbemerkung

Bei öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen sind die Bestimmungen des jeweiligen Personalgesetzes massgebend. Oft lauten die Bestimmungen ähnlich oder verweisen direkt auf das Arbeitsgesetz, obwohl dieses nicht direkt auf öffentliche Verwaltungen anwendbar ist. Aus diesem Grund wird nachfolgend auf die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes Bezug genommen.

Definition der Arbeitszeit

Das Gesetz definiert die Arbeitszeit als die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat; der Weg zu und von der Arbeit gilt nicht als Arbeitszeit (Art. 13 Abs. 1 Verordnung zum Arbeitsgesetz [ArGV 1]). Ist die Arbeit ausserhalb des Arbeitsortes zu leisten, an dem der Arbeitnehmer normalerweise seine Arbeit verrichtet, und fällt dadurch die Wegzeit länger als üblich aus, so stellt die zeitliche Differenz zur normalen Wegzeit Arbeitszeit dar (Art. 13 Abs. 2 ArGV 1).

Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit wird durch das Gesetz auf grundsätzlich 45 Stunden begrenzt (Art. 9 Abs. 1 des Arbeitsgesetzes [ArG]). Sodann bestimmt das Gesetz Ausnahmetatbestände, definiert die notwendigen Voraussetzungen und legt fest, wie allfällige Überzeitarbeiten zu entschädigen sind (Art. 9 Abs. 3 bis 4, Art. 12 ArG).

Überstunden und Überzeit

Wird die vertraglich festgelegte oder die übliche Arbeitszeit überschritten, spricht man von Über-stundenarbeit. Die Überzeitarbeit beginnt dann, wenn die vom ArG vorgeschriebene Höchstarbeitszeit überschritten wird. Die Unterscheidung ist wichtig, weil Überstunden abweichend vom gesetzlichen Standard vertraglich geregelt werden können, Überzeit jedoch nicht.

Arbeitszeit und Ruhezeit

Die Zeiten, während derer Arbeitnehmende grundsätzlich tätig sein dürfen, sind gesetzlich festgelegt. Es gibt sogenannte Tagesarbeit (von 6 Uhr bis 20 Uhr) und Abendarbeit (von 20 Uhr bis 23 Uhr), die beide bewilligungsfrei sind. Die Nachtarbeit sowie die Arbeit an Sonn- und Feiertagen sind verboten (Art. 16 ArG); Ausnahmen sind nur unter strengen Voraussetzungen möglich (Art. 17 ArG; Art. 15 ArG und Art. 18 ArGV 1).

Das Gesetz regelt auch die Pausen zur Unterbrechung der Arbeit. Pausen gelten nur dann als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmenden ihren Arbeitsplatz, d.h. den Ort im Betrieb oder ausserhalb des Betriebes, an dem sie sich zur Ausführung der ihnen zugewiesenen Arbeit aufzuhalten haben, nicht verlassen dürfen (Art. 15 ArG und Art. 18 ArGV 1).

Anwendbarkeit der gesetzlichen Regelung auf die digitale Arbeit

Bereits der zeitliche Kontext, in welchem das ArG entstand,

zeigt, dass die gesetzliche Regelung der Arbeitszeit auf dem Verständnis beruht, dass die Arbeitnehmenden ihre Tätigkeit an einem zugewiesenen Arbeitsplatz zu bestimmten Zeiten verrichten. Das Recht geht davon aus, dass die Arbeit an einem bestimmten Ort verrichtet wird. Die heutigen Möglichkeiten im Zusammenhang mit den digitalen Hilfsmitteln wie Handys, Laptops, Tablets etc., die es den Arbeitnehmenden ermöglichen – sie allenfalls dazu verpflichten –, die ihnen zugewiesenen Aufgaben überall und zu jeder Zeit zu erledigen, sind daher gerade nicht explizit abgebildet. Ungeachtet, oder gerade weil der Ruf nach flexiblen Arbeitszeitmodellen auch seitens der Arbeitgeber gross ist, akzentuiert sich das mit den Arbeitszetienregelungen verfolgte Schutzziel jedoch zusehends. So sind nach dem heutigen Verständnis nicht nur diejenigen Tätigkeiten, welche an einem (oder mehreren) zugewiesenen Arbeitsorten verrichtet werden, als Arbeitszeit zu qualifizieren. Die Lehre präzisiert die rechtliche Definition der Arbeitszeit heute auch dahingehend, dass jede Zeitspanne, in welcher der Arbeitnehmende mit Willen des Arbeitgebers eine Arbeitstätigkeit vornimmt, zur Arbeitszeit gehört; unabhängig davon, an welchem Ort und zu welcher Zeit dies geschieht. Umso wichtiger ist es, dass sich der Arbeitgeber, aber auch die Arbeitnehmenden selbst einen Überblick über den Arbeitseinsatz verschaffen. Das derzeit aus rechtlicher Sicht zentrale Mittel ist daher die Arbeitszeiterfassung.

Fazit

Grundsätzlich sind die Arbeitszeiten in den Personalgesetzen, allenfalls mit Verweis auf das Arbeitsgesetz, genau festgelegt. Auch wenn die Personalgesetze und das Arbeitsgesetz keine spezifischen Regeln zur digitalen Welt enthalten, kann eine disziplinierte Arbeitszeiterfassung ein wirksames Instrument zur Verhinderung von gesundheitsgefährdenden Arbeitszeitüberschreitungen darstellen. Dies liegt insbesondere auch in der Verantwortung der Arbeitnehmenden selbst.

Auf der anderen Seite sind auch die Arbeitgeber aufgrund der stetigen Weiterentwicklung gefordert, das Thema Gesundheitsschutz im Zusammenhang mit der Digitalisierung aufzunehmen und weiterzuverfolgen. Zu denken ist dabei unter anderem an digitale Schulungen, Nutzungsvereinbarungen, interne Weisungen oder sogar Abschaltvorrichtungen oder die Trennung vom Server bzw. die Sperrung des digitalen Zugangs am Wochenende, nachts und in den Ferien.

Lohnverhandlungen 2020

geschrieben von Peter Meier | November 22, 2019
An der Sitzung mit der Finanzdirektorin, Stadträtin Bitzi, vom Juni hat man sich bei 0,8 Prozent genereller und 0,7 Prozent individueller Lohnerhöhung / Teuerungsausgleich getroffen.

Nun hat der Stadtrat eine Aufteilung in 1 Prozent individuell und 0,5 Prozent generell beschlossen. Etwas störend ist, dass wir als Sozialpartner nicht darüber informiert worden sind, wie es sonst üblich ist.

Luzern, 6. November 2019