

DOSSIER

Eine Publikationsreihe
des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Dossier Nr. 134



Foto: wishzones/photocase.de

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Gesamtarbeitsverträgen

Juli 2019
Luca Cirigliano/Corinne Egger

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	5
2 Synthèse et recommandations	6
3 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz als gewerkschaftliches Kernanliegen	8
4 Definitionen	10
4.1 Arbeitssicherheit	10
4.2 Gesundheitsschutz	10
5 Rechtliche Grundlagen	11
5.1 Privatrechtliche Fürsorgepflicht	11
5.2 Arbeitsgesetz und Verordnungen: Gesundheitsschutz im engeren Sinne	13
5.3 Exkurs: Gesundheitsschutz und Überwachung/Datenschutz	16
5.4 Arbeitsgesetz und Verordnungen: Gesundheitsschutz im weiteren Sinne	16
5.5 Bundesgesetz über die Unfallversicherung: Berufskrankheiten, berufsassoziierte Gesundheitsstörungen und Berufsunfälle	18
5.6 Bundesgesetz über die Unfallversicherung: Gesetzliche Vorschriften	19
6 Aktuelle Herausforderungen im Bereich Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz in der Arbeitswelt	21
6.1 Auswertung relevanter Studien, Statistiken und Umfragen auf Schweizer und europäischer Ebene: Sechste europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2015	21
6.2 Auswertung relevanter Studien, Statistiken und Umfragen auf Schweizer und europäischer Ebene: Unia-Studie	23
Abb. 1: Stressbetroffenheit am Arbeitsplatz: Antworten auf die Frage „Wie häufig fühlen sie sich bei der Arbeit gestresst?“	23
Abb. 2 Ständige Erreichbarkeit: Antworten auf die Frage „Wie häufig wird erwartet, dass Sie ausserhalb Ihrer normalen Arbeitszeit für arbeitsbezogene Aufgaben erreichbar sind?“	24
6.3 Auswertung relevanter Studien, Statistiken und Umfragen auf Schweizer und europäischer Ebene: Unfallstatistik UVG 2017	24
7 Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz in der gewerkschaftlichen Vertragspolitik	26
7.1 Analyse bestehender Regelungen zu Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz in Gesamtarbeitsverträgen	26
7.2 Analyse bestehender Regelungen zu Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz in Gesamtarbeitsverträgen: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	27
7.3 Konkretisierende Bestimmungen	28
7.4 Konkretisierende Bestimmungen: Schutz für Schwangere und stillende Mütter	29
7.5 Konkretisierende Bestimmungen: Schutz der psychischen Gesundheit	30
7.6 Konkretisierende Bestimmungen: Datenschutz	31
7.7 Konkretisierende Bestimmungen: Verweisende oder wiederholende Bestimmungen	31
7.8 Konkretisierende Bestimmungen: Weiterführende Bestimmungen	31
7.9 Konkretisierende Bestimmungen: Überwachung der Arbeitnehmenden	32
7.10 Verzicht auf Arbeitszeiterfassung: Massnahmen für den Gesundheitsschutz i.S.v. Art. 73a ArGV 1	32
7.11 Verzicht auf Arbeitszeiterfassung: Anlaufstelle i.S.v. Art. 73a ArGV 1	33
7.12 Verzicht auf Arbeitszeiterfassung: Paritätische Kommission i.S.v. Art. 73a ArGV 1	35

8 Verankerung des Themas ASGS in der Vertragspolitik	37
8.1 State of the Art: Allgemeines	37
8.2 State of the Art: Klassische Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	37
8.3 State of the Art: Schutz für Schwangere und stillende Mütter	38
8.4 State of the Art: Schutz der psychischen Gesundheit	38
8.5 State of the Art: Datenschutz.....	39
8.6 State of the Art: Überwachung	39
8.7 State of the Art: Home Office	39
8.8 State of the Art: GAV Verzicht auf Arbeitszeiterfassung	39
9 Fazit und praktische Handlungsanweisung	42

1 Einleitung

Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz, früher bedeutete das vor allem: die Angestellten in Sicherheitsfragen gut instruieren und die Arbeitsplätze sicherer gestalten. So konnte das Risiko von Unfällen vermindert und die Zahl der durch Arbeit bedingten Todesfälle und Verletzungen reduziert werden. Gemeinsam mit der Suva und den Sozialpartnern konnten hier die Gewerkschaften über viele Jahrzehnte hinweg gewaltige Fortschritte erzielen.

Zwar muss heute auch bei den Arbeitsunfällen weiter auf Prävention gesetzt werden, denn jeder Unfall ist einer zu viel. Doch neben den traditionellen Gefahren sind in den letzten Jahren vermehrt psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz bis hin zum Burnout in den Vordergrund der öffentlichen Diskussion getreten. Dieses SGB-Dossier stellt Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen (GAV) zur Verhütung und Minimierung von Risiken am Arbeitsplatz nach Branchen und Art der Risiken systematisch dar und analysiert sie. Aus der Analyse der einschlägigen Gesetze, der Praxis und der Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen wird in der vorliegenden Publikation weiter eine Best Practice für Bestimmungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im kollektiven Arbeitsrecht vorgelegt.

Die gesetzlichen Schutzbestimmungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind in der Schweiz relativ schwach. GAV bieten die Möglichkeit, den Schutz insbesondere vor psychosozialen Risiken, Burnout und anderem zu verbessern. So können sie einen wesentlichen Beitrag leisten, um die Gesundheit der Arbeitnehmenden besser zu schützen.

2 Synthèse et recommandations

Autrefois, la protection de la santé et la sécurité au travail consistaient essentiellement à donner des instructions aux employé-e-s sur les questions de sécurité et à aménager les postes de travail de manière plus sûre. On pouvait ainsi réduire le risque d'accidents et le nombre de blessures et de décès liés au travail. Les syndicats, en collaboration avec la Suva et les partenaires sociaux, sont parvenus au cours des décennies à apporter des progrès énormes dans ce domaine.

Aujourd'hui encore, il faut continuer de miser sur la prévention des accidents de travail, car chaque accident est un de trop. Mais en plus de ces dangers dits « traditionnels », les risques psychosociaux au lieu de travail, allant parfois jusqu'au burnout, ont pris de plus en plus le devant de la scène dans le débat public au cours des dernières années. Le présent Dossier de l'USS se penche sur les dispositions des conventions collectives de travail (CCT) en matière de prévention et de réduction des risques au travail. Il les examine systématiquement par branche et par type de risque et les analyse. Ce Dossier présente par ailleurs un ensemble de « bonnes pratiques » pour les dispositions relatives à la protection de la santé et à la sécurité au travail dans le droit collectif du travail. Pour ce faire, il s'est basé sur une analyse des lois en vigueur, de la pratique et des dispositions qui figurent dans les CCT.

En Suisse, les dispositions légales sont relativement faibles dans le domaine de la protection de la santé et de la sécurité au travail. Les CCT offrent la possibilité d'améliorer cette protection, en particulier face aux risques psychosociaux, à l'épuisement professionnel et autres. Elles peuvent ainsi apporter une contribution importante à une meilleure protection de la santé des salarié-e-s

Le thème de la protection de la santé et de la sécurité au travail doit être au cœur du travail quotidien des syndicats, en particulier lors des négociations de CCT. Il faut que cela devienne l'usage habituel que d'inscrire dans les CCT des dispositions et des mesures de protection de la santé et de la sécurité au travail qui vont au-delà du minimum légal (tel que défini dans : LTr, LAA, LPD ou CO).

La densité normative des dispositions relatives à la santé physique et psychique des salarié-e-s doit être élevée. Elle doit correspondre aux enjeux actuels de la sécurité au travail et de la protection de la santé dans le monde du travail. Des études démontrent que la participation et l'autodétermination des salarié-e-s ont tendance à diminuer en Suisse, tout comme leur autonomie en termes d'horaire. Parallèlement, le stress augmente dans toutes les branches, et pas seulement dans les métiers de services. Selon plusieurs études, jusqu'à 54,4 % des personnes interrogées se sentent stressées au travail. Et des enquêtes montrent qu'il y a encore trop peu de prévention des risques psychosociaux dans les entreprises. Près de la moitié des personnes interrogées indiquent que le sujet du stress n'est pas du tout abordé dans leur entreprise, 33,1 % disent qu'il n'est pas suffisamment thématiqué. On voit bien qu'il y a encore une grande marge de progression dans le domaine des risques psychosociaux et que ce sujet préoccupe les salarié-e-s.

Chaque CCT devra aborder différemment le thème de la sécurité au travail et de la protection de la santé, en fonction des branches ou de la réalité au sein de l'entreprise. Dans ce dossier, nous avons pu démontrer à partir des CCT analysées qu'il faut souvent une analyse professionnelle et préalable des risques pour pouvoir définir des mesures adéquates.

Les syndicats peuvent et doivent ici monter au créneau avec des CCT progressistes. Le schéma ci-dessous présente une marche à suivre possible pour les syndicats et les partenaires sociaux :

1. Analyse des risques en matière de santé et de sécurité spécifiques à une branche et à une entreprise avec l'aide d'un ou d'une professionnel-le, en particulier de spécialistes MSST (ingénieur-e-s de sécurité, médecins du travail, hygiénistes du travail) ainsi que d'éventuels autres groupes de professions comme p.ex. des psychologues du travail.
2. Recours à la personne spécialisée
 - pour l'identification systématique des dangers,
 - pour l'évaluation des risques en lien avec ces dangers,
 - pour définir les mesures de protection appropriées ou
 - pour mettre en place un dispositif de sécurité.

Il s'agira aussi de tenir compte tout spécialement des « nouveaux risques » tels que les stress psychosociaux, le harcèlement psychologique, le harcèlement sexuel, les risques liés à la protection des données dans le cadre de la numérisation.

3. Inscription des mesures de protection et des dispositifs de sécurité dans la CCT.
4. Surveillance périodique et paritaire de l'efficacité des mesures de sécurité et de protection de la santé.

3 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz als gewerkschaftliches Kernanliegen

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ASGS) ist eine multidisziplinäre Wissenschaft und gleichzeitig ein sehr praktisches Thema für jeden Arbeitsplatz und somit für Gewerkschaften, die Arbeitswelten gestalten wollen. Die Qualität des Inhaltes und die Umsetzung von ASGS-Massnahmen haben einen starken Einfluss auf jeden Arbeitnehmenden. Diese stehen in der Verantwortung des Arbeitgebers, der zuständigen Kontrollorgane (kantonale Arbeitsinspektorate, SUVA), aber auch der Gewerkschaften: dem Arbeitnehmerschutz ist immer auch im Kontext des Arbeitsmarktes und den sozialpartnerschaftlichen Arbeitsbeziehungen ein Platz zu geben, gerade auch in den Gesamtarbeitsverträgen.

Trotz der vielen positiven Entwicklungen der letzten beiden Jahrhunderte, steht Arbeitsschutz vor vielen Herausforderungen. Tatsache bleibt, dass noch immer viele Arbeitnehmende berufsbedingt sterben, sowie Verletzungen und arbeitsbedingte Erkrankungen erleiden. Nach Schätzungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), gibt es jährlich mehr als 2,3 Millionen Todesfälle aufgrund von arbeitsbedingten Unfällen und Erkrankungen. Davon sterben 350.000 Arbeiter durch Arbeitsunfälle. Jedes Jahr geschehen 317 Millionen arbeitsbedingte Unfälle, die zu grossem menschlichen Leid und zu wirtschaftlichen Verlusten führen, und 160 Millionen Arbeitnehmer erleiden eine arbeitsbedingte Erkrankung. Die Arbeitnehmenden bleiben traditionellen Gefahren wie Lärm, Vibrationen, sich wiederholenden Bewegungen, Elektrizität, schweres Heben, Arbeiten bei Höhen, Arbeit mit unsachgemässer Ausrüstung, Hitze oder Kälte, Exposition gegenüber Chemikalien, Staub oder Gas, usw. ausgesetzt. Sie können aber auch unter schlechter Arbeitsorganisation, Nicht-Einhaltung der Arbeitszeitregelungen, fehlender Arbeitszeiterfassung, einem hohen Arbeitstempo oder einer Überforderung durch zu viele Aufgaben leiden. Gewisse Arbeitsformen bringen neue Risiken mit sich, darunter insbesondere die digitalen Technologien, die einerseits hohe Ansprüche an die Fähigkeiten, Flexibilität und Arbeitslast der Arbeitnehmer stellen und andererseits zu Arbeitsplatzunsicherheit führen.

Das vorliegende Dossier soll aufzeigen, welche Bedeutung dem Thema ASGS in den Gewerkschaften in ihrer Vertragspolitik momentan zukommt und wie es zukünftig noch besser verankert werden könnte. Eine Hauptaufgabe der Gewerkschaftsarbeit besteht in der Aushandlung von Gesamtarbeitsverträgen (GAV). Der Fokus der Arbeit richtet sich deshalb auch auf die Umsetzung des Themas ASGS in Gesamtarbeitsverträgen. Denn in diesen können Bestimmungen ausgehandelt werden, die über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehen. Deshalb wird untersucht, inwieweit in Gesamtarbeitsverträgen Bestimmungen bestehen, die den Arbeitnehmern im Bereich ASGS weiteren Schutz bieten und wie diese ausgestaltet sind.

Dafür werden in einem ersten Teil die rechtlichen Grundlagen zum Thema ASGS erarbeitet und aufgezeigt, wobei die relevanten Bestimmungen des privatrechtlichen und des öffentlichen Arbeitsrechts sowie des Unfallversicherungsrechts analysiert werden. Danach werden die zukünftigen Herausforderungen im Bereich ASGS anhand aktueller Umfragen und Statistiken ermittelt und zusammengefasst.

Im nächsten Teil wird die Rolle der Gewerkschaften im Bereich ASGS beleuchtet. Dafür werden Bestimmungen aus ausgewählten Gesamtarbeitsverträgen zum Thema ASGS dargestellt und anschliessend analysiert. Mit den Ergebnissen dieser Analyse werden Best Practice Vorschläge erarbeitet. Diese sollen den Gewerkschaften dazu dienen, das Thema ASGS zukünftig besser in

Gesamtarbeitsverträgen zu verankern und damit den Arbeitnehmerschutz zu stärken und für die kommenden Herausforderungen besser gewappnet zu sein.

Am Schluss werden in einem Gesamtfazit die wichtigsten Erkenntnisse zusammengefasst und die Bedeutung des Themas ASGS für die Gewerkschaftsarbeit hervorgehoben.

4 Definitionen

4.1 Arbeitssicherheit

Für die Definition der Arbeitssicherheit kann auf diejenige der EKAS zurückgegriffen werden. Diese definiert die Arbeitssicherheit in der Wegleitung durch die Arbeitssicherheit wie folgt: „Zusammenfassender Begriff für den Zustand, welcher nach dem Treffen von Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten erreicht ist.“ Dieser Definition liegt das Recht der Unfallversicherung zugrunde. Es handelt sich bei der Arbeitssicherheit somit um einen Zustand, der erreicht und beibehalten werden soll.

Die rechtlichen Regelungen bezüglich der Arbeitssicherheit befinden sich im UVG und der dazugehörigen Verordnung. Es besteht eine duale Ausgestaltung der Durchführungsorgane. Für die Überwachung der Vorschriften über die Verhütung von Berufskrankheiten ist gemäss Art. 50 VUV ausschliesslich die Suva zuständig. Im Bereich der Verhütung von Berufsunfällen kommt es bei der Überwachung auf die Art des Betriebes an. Für Betriebe mit spezifischen Betriebsgefahren und die Betriebe, die nach Art. 66 UVG obligatorisch bei der Suva versichert sind, ist die Suva zuständig. Betriebe, die nicht im Zuständigkeitsbereich der Suva liegen, werden gemäss Art. 47 VUV durch die kantonalen Durchführungsorgane des Arbeitsgesetzes überwacht.

4.2 Gesundheitsschutz

Es muss vorliegend definiert werden, was in der Arbeitswelt unter Gesundheit zu verstehen ist. Dazu kann die Definition der ILO übernommen werden. Demnach bedeutet der Ausdruck Gesundheit im Zusammenhang mit der Arbeit nicht nur das Freisein von Krankheit oder Gebrechen, sondern umfasst auch die physischen und geistig-seelischen Faktoren, die sich auf die Gesundheit auswirken und die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Sicherheit und der Gesundheit bei der Arbeit stehen.

Die rechtlichen Regelungen über den Gesundheitsschutz befinden sich einerseits im Arbeitsgesetz und dessen Verordnungen und andererseits in den privatrechtlichen Bestimmungen über den Einzelarbeitsvertrag. Ziel des Gesundheitsschutzes ist die Verhütung jeder Art von arbeitsbedingten Schäden. Durch Prävention soll die Wahrscheinlichkeit einer Erkrankung reduziert werden. Gesundheitsschutz geht weiter als Arbeitssicherheit, da die Gesundheit in einem umfassenden Sinn geschützt werden soll, nicht bloss hinsichtlich Berufsunfällen und anerkannten Berufskrankheiten.

Der Vollzug der Bestimmungen über den Gesundheitsschutz obliegt gemäss Art. 41 ArG den Kantonen. Die Oberaufsicht liegt nach Art. 42 ArG beim Bund, und zwar beim SECO. In den Kantonen wurden dafür Arbeitsinspektorate eingerichtet, die ihre Grundlage in den kantonalen Vollzugsgesetzen haben. Zu ihren Aufgaben gehören auch die Kontrolle der Einhaltung des Arbeitsgesetzes und dessen Verordnungen in den Betrieben. Wie bereits erwähnt, sind die Kantonalen Arbeitsinspektorate auch für die Verhütung von Berufsunfällen zuständig. Im Jahr 2016 haben die Kantonalen Arbeitsinspektorate in 13'661 Betrieben Besuche durchgeführt. Dabei wurden 675 Mahnungen betreffend Gesundheitsschutz und 338 Mahnungen betreffend Arbeitssicherheit ausgesprochen. Dies ist im Vergleich zum Vorjahr eine deutliche Zunahme (238 Mahnungen betreffend Gesundheitsschutz und 265 Mahnungen betreffend Arbeitssicherheit). Allgemein kann gesagt werden, dass beim Gesundheitsschutz sich Kontrollen schwer gestalten, insbesondere im Bereich der Arbeitszeiten und dem psychosozialen Gesundheitsschutz, wie folgend noch gezeigt werden wird.

5 Rechtliche Grundlagen

Die wichtigsten rechtlichen Grundlagen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes bilden das Unfallversicherungsgesetz, welches Vorschriften zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten enthält sowie das Arbeitsgesetz mit den dazugehörigen Verordnungen, welche den Gesundheitsschutz in umfassender Weise regeln. Die Doppelspurigkeit der Regelungen hat historische Gründe. Daneben bestehen auch im Individualarbeitsrecht Normen zum Gesundheitsschutz, darunter insbesondere die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nach Art. 328 OR. Gemeinsam ist den Normen, dass die Pflicht zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden jeweils primär dem Arbeitgeber obliegt. Zudem können auch Gesamtarbeitsverträge Regelungen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden und zur Arbeitssicherheit enthalten.

5.1 Privatrechtliche Fürsorgepflicht

Die privatrechtliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ergibt sich aus Art. 328 OR. Es handelt sich um eine relativ zwingende Norm, was bedeutet, dass nicht zuungunsten des Arbeitnehmenden davon abgewichen werden darf. So verpflichtet Abs. 1 den Arbeitgeber die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Abs. 2 konkretisiert den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden. Demnach hat der Arbeitgeber zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmer Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind. Die zu treffenden Massnahmen stimmen mit denjenigen von Art. 6 ArG überein, weshalb deren Erläuterung im nächsten Kapitel erfolgen wird.

Art. 328 Abs. 2 OR umfasst sämtliche Bestimmungen zum Schutz der körperlichen und der geistigen Gesundheit. Die Arbeit ist vom Arbeitgeber so zu gestalten, dass der Arbeitnehmer weder überfordert noch überanstrengt wird und mit der Arbeit nicht so belastet wird, dass die Gesundheit gefährdet oder geschädigt werden könnte. Ist eine gewisse Gefährdung bei der Arbeit unvermeidlich, obliegt dem Arbeitgeber die Pflicht, dem Arbeitnehmer zu erklären wie sich dieser zu verhalten hat um Risiken zu vermeiden und muss diesen bei der Ausführung der Arbeit regelmässig überwachen. Der Arbeitgeber hat sich zu vergewissern, dass der Arbeitnehmer die Instruktionen richtig verstanden hat. Der Schutz richtet sich nicht auf jede mögliche Gefahr, sondern beschränkt sich auf Gefahren, die aus dem Wesen der Arbeit und dem bestimmungsgemässen Gebrauch der Anlagen erwachsen. Eine weitere Pflicht des Arbeitgebers besteht in der Sicherung aller Maschinen und Vorrichtungen, die der Arbeitnehmer bedienen muss. Zugleich hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass die Arbeitsräume nicht gesundheitsgefährdend sind und dass der Betriebsvorgang möglichst gefahrenlos erfolgt.

Dem Arbeitgeber obliegt gestützt auf Art. 328 Abs. 2 OR auch die Pflicht die psychische Gesundheit der Arbeitnehmenden zu schützen, auch wenn die diesbezüglichen Schutzpflichten noch sehr unpräzise sind. Konkretisierungen ergeben sich durch die Rechtsprechung und durch die Rezeptionsklausel in Art. 342 Abs. 2 OR, welche auf die öffentlichrechtlichen Schutznormen verweist. Gemäss Rechtsprechung und Lehre ist anerkannt, dass der psychische Gesundheitsschutz mindestens Schutz vor Überanstrengung, Unterforderung, Stress, Mobbing und sexueller Belästigung beinhaltet.

Verletzt ein Arbeitgeber die Schutzpflichten nach Art. 328 OR, besteht für den Arbeitnehmer die Möglichkeit diesen gemäss Art. 102 OR zu mahnen. Hält die Pflichtverletzung durch den Arbeitgeber

dennoch an, kann der Arbeitnehmer die Arbeit verweigern, woraufhin der Arbeitgeber in Annahmeverzug nach Art. 324 OR gerät. Die Erfüllung der Fürsorgepflicht durch den Arbeitgeber wird vor Gericht jedoch nur selten von Arbeitnehmern geltend gemacht, weil damit regelmässig eine Gefährdung des Arbeitsplatzes einhergeht.

Hat ein Arbeitnehmer bereits eine Gesundheitsschädigung am Arbeitsplatz erlitten, ist eine Haftung des Arbeitgebers nach Art. 97 OR denkbar. Der Arbeitnehmer hat die Verletzung der Schutzpflicht, die aus Art. 328 OR resultiert, den Schaden sowie den adäquaten Kausalzusammenhang zwischen der Verletzung der Schutzpflicht und dem Schaden zu beweisen. Das Verschulden des Arbeitgebers wird nach Art. 97 Abs. 1 OR vermutet, dieser hat jedoch die Möglichkeit sich durch den Nachweis fehlenden Verschuldens zu exkulpieren.

Im Zusammenhang mit der Haftung des Arbeitgebers sind auch die Stresshaftungsklage zu erwähnen, die sich ebenfalls auf Art. 97 OR stützen. Darunter ist die Haftung des Arbeitgebers für materielle und immaterielle Schäden des Arbeitnehmers zu verstehen, welche dieser aufgrund von arbeitsbedingtem Stress erlitten hat. Stresshaftungsklagen werden nach Stresshaftungsklagen im engeren Sinne und Stresshaftungsklagen im weiteren Sinne unterschieden. Eine Stresshaftung im engeren Sinne liegt vor, wenn eine Überlastung des Arbeitnehmers vorliegt, z.B. infolge von Arbeits- und Leistungsdruck. Eine Überlastung wird angenommen, wenn sie das Potenzial besitzt den Arbeitnehmer in seiner physischen oder psychischen Gesundheit zu beeinträchtigen. Um eine Stresshaftung im weiteren Sinne handelt es sich, wenn der Stress ungünstigen äusseren Arbeitsbedingungen wie Hitze oder Lärm geschuldet ist. Haftungsgrundlagen einer Stresshaftungsklage sind Folgende:

- Schaden; Stresssymptome alleine reichen nicht aus um einen Schaden zu begründen, erforderlich ist auch eine Vermögenseinbusse des Arbeitnehmers. Eine solche ist insbesondere bei Behandlungskosten und Erwerbsausfall gegeben.
- Vertragsverletzung; Diese besteht in der Verletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nach Art. 328 OR.
- Kausalzusammenhang; Zwischen der Vertragsverletzung des Arbeitgebers und dem Schaden muss ein rechtlich genügender Kausalzusammenhang vorliegen. Es ist nicht erforderlich, dass der Gesundheitsschaden alleine durch Arbeitsstress entstanden ist, sondern es genügt, wenn dieser eine Mitursache darstellt. Der arbeitsbedingte Stress darf jedoch im Verhältnis zu den anderen Ursachen nicht eine völlig untergeordnete Rolle spielen.
- Verschulden; Der Arbeitgeber haftet bei Vorsatz und Fahrlässigkeit, wenn sich dieser nicht durch den Nachweis des fehlenden Verschuldens exkulpieren kann. Den Arbeitgeber trifft ein Verschulden, wenn er die Gefährdung des Arbeitgebers gekannt hat oder bei zumutbarer Sorgfalt hätte kennen können.

Art. 238b OR verpflichtet den Arbeitgeber den Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers auch bei der Bearbeitung von Personendaten zu wahren. Es handelt sich hierbei um einen Konkretisierung des Verhältnismässigkeitsgebots nach Art. 4 Abs. 2 DSGVO. So darf der Arbeitgeber Daten über den Arbeitnehmenden nur bearbeiten, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992 über den Datenschutz. Art. 328b OR findet bereits vor Vertragsabschluss, also in der Bewerbungsphase, Anwendung. Die für die Eignung des Arbeitsverhältnisses zu erhebenden Daten, müssen unter objektiven Gesichtspunkten zur Eignungsabklärung beitragen. Was darunter fällt, kann nur in Bezug auf eine konkrete

Arbeitsstelle beurteilt werden. Zu den erforderlichen Daten zur Durchführung des Arbeitsvertrages gehören administrative Belange und Angaben zum konkreten Vertragsvollzug, wie die Angabe der geleisteten Stunden oder die für einen Kunden ausgeführten Arbeiten.

Sind die Voraussetzungen nach Art. 328b OR erfüllt, bleibt Art. 12 DSG zu beachten, wonach bei der Bearbeitung von Personendaten die Persönlichkeit des Betroffenen nicht widerrechtlich verletzt werden darf. Nach Art. 12 Abs. 2 DSG dürfen Personendaten insbesondere nicht entgegen den Grundsätzen der Art. 4, Art. 5 Abs. 1 und Art. 7 Abs. 1 DSG bearbeitet, ohne Rechtsfertigungsgrund Daten einer Person gegen deren ausdrücklichen Willen bearbeitet und ohne Rechtfertigungsgrund besonders schützenswerte Personendaten oder Persönlichkeitsprofile Dritten bekanntgegeben werden. Als persönlichkeitsverletzend gilt somit jede unrechtmässige Beschaffung von Daten, eine Treu und Glauben oder dem Beschaffungszweck widersprechende oder unverhältnismässige Datenbearbeitung, die Bearbeitung von Daten, über deren Richtigkeit sich der Arbeitgeber nicht vergewissert oder die er nicht durch angemessene Massnahmen gegen unbefugtes Bearbeiten geschützt hat sowie die Bekanntgabe von Personendaten ins Ausland, wenn dadurch die Persönlichkeit des Arbeitnehmers schwerwiegend gefährdet würde.

5.2 Arbeitsgesetz und Verordnungen: Gesundheitsschutz im engeren Sinne

Schon die Botschaft zum Arbeitsgesetz stellt klar, dass der Gesundheitsschutz eine der Hauptaufgaben des öffentlichrechtlichen Arbeitsschutzes darstellt. Ausgangspunkt des Gesundheitsschutzes im Arbeitsgesetz bildet Art. 6. Die Norm wurde bewusst allgemein gehalten, damit die Detailregelungen flexibel mittels Verordnung den raschen Veränderungen der Betriebswirklichkeit angepasst werden können. Aufgrund von Art. 3a ArG sind die Bestimmungen über den Gesundheitsschutz auch für Arbeitnehmende anwendbar, die vom übrigen Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommen sind, nämlich das Personal der Verwaltungen des Bundes, der Kantone und Gemeinden, Arbeitnehmende, die eine höher leitende Tätigkeit oder eine wissenschaftliche oder selbständige künstlerische Tätigkeit ausüben und Lehrer an Privatschulen sowie Lehrer, Fürsorger, Erzieher und Aufseher in Anstalten. Als Arbeitnehmer gilt jeder in fremder Arbeitsorganisation Beschäftigter. Zu bemerken ist, dass nach Art. 9 ArGV 3 der Gesundheitsschutz auch für das ausgeliehene Personal gilt.

Gemäss Art. 6 Abs. 1 ArG obliegt dem Arbeitgeber die Pflicht, die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen. Dazu gehören alle Massnahmen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Zum ersten Punkt gehört nicht nur die Erfahrung des eigenen Betriebs, sondern auch die Erfahrung anderer Betriebe sowie von Fachorganisationen, Arbeitsmarktbehörden oder der Suva. Die Gesundheitsschädigungen sind nicht für alle Betriebe die gleichen, sondern variieren je nach Betriebstyp, den Eigenschaften der ausgeübten Tätigkeit und den behandelten Produkten. Die Schutzmassnahmen sind dem Stand der Technik anzupassen. Dieser wird durch die Anforderungen in den Gesetzen und Verordnungen bestimmt, aber auch aufgrund der Standards, Normen und Empfehlungen der spezialisierten Organisationen, wobei die zuständigen Organe des SECO, der SUVA sowie der EKAS von besonderer Wichtigkeit sind. Bezüglich der EKAS ist die Richtlinie Nr. 6508 (Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit, sog. ASA-Richtlinie) hervorzuheben. Zweck der Richtlinie ist es, die Pflicht des Arbeitgebers hinsichtlich des Beizugs von Spezialisten der Arbeitssicherheit sowie die Massnahmen zur Förderung der systemorientierten Prävention von Berufsunfällen und Berufskrankheiten und des Gesundheitsschutzes zu konkretisieren. Ein Beizug von Spezialisten der Arbeitssicherheit ist erforderlich, wenn im Betrieb besondere Gefährdungen nach Anhang 1 der ASA-Richtlinie auftreten und wenn im Betrieb das erforderliche Fachwissen zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit und

des Gesundheitsschutzes nicht vorhanden ist. Spezialisten der Arbeitssicherheit sind Arbeitsärzte, Arbeitshygieniker, Sicherheitsfachleute und Sicherheitsingenieure, welche die Voraussetzungen der Verordnung über die Eignung der Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit erfüllen. Die beigezogenen Spezialisten beziehen nach Art. 7 Abs. 3 ArGV 3 bei ihrer Tätigkeit auch die Anforderungen des Gesundheitsschutzes mit ein. Für viele Branchen bestehen Branchenlösungen, welche den Betrieben ein branchenspezifisches Sicherheitssystem in Form eines Handbuches und Checklisten zur Verfügung stellen. Die nach Art. 6 ArG erforderlichen Massnahmen richten sich nach dem Verhältnismässigkeitsprinzip. Das heisst, dass die Anforderungen an den Gesundheitsschutz je nach Betrieb divergieren können, wobei die Grösse des Betriebes sowie die Art und das Ausmass der Risiken zu berücksichtigen sind. Die Rentabilität des Betriebes ist unbeachtlich, da der Gesundheitsschutz der Mitarbeiter nicht aufgrund von wirtschaftlichen Schwierigkeiten vernachlässigt werden darf. Die erforderlichen Gesundheitsschutzmassnahmen werden nicht für den einzelnen Betrieb, sondern für vergleichbare Betriebe gemeinsam bestimmt.

Art. 6 Abs. 2 ArG präzisiert, dass die betrieblichen Einrichtungen und der Arbeitsablauf so zu gestalten sind, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen für den Arbeitnehmenden vermieden werden. Unter betrieblichen Einrichtungen sind Maschinen, Apparate, elektrische Installationen, Geräte und Werkzeuge, Förderanlagen und Fördermittel, Behälter, Silos, Rohrleitungen und Feuerungsanlagen für technische Zwecke, aber auch die Betriebsgebäude, Arbeitsstätten sowie Arbeitsplätze samt Verkehrswege zu verstehen. Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die betrieblichen Einrichtungen den Vorgaben des Bundesgesetzes über die Sicherheit von technischen Einrichtungen und Geräten genügen. Der Arbeitsablauf besteht einerseits aus dem Arbeitsvorgang, dem Arbeitsverfahren, Rhythmus und Tempo der Arbeit, andererseits aus den Mitteln der Betriebsorganisation wie Arbeitszeitgestaltung und Pausenordnung, die Gesundheitsgefährdungen und Überanstrengungen der Arbeitnehmer verhindern sollen. Als Arbeitsbelastungen, die sich für die Arbeitnehmer gesundheitsschädigend auswirken können, sind folgende Beispiele zu nennen

- Geringer Handlungsspielraum
- Arbeitsplatzunsicherheit
- Überstunden und Schichtarbeit
- Exzessive Überwachung
- Hohe Arbeitsintensität
- Übermässiger Arbeits- und Leistungsdruck
- Störende Unterbrechungen, Zeitdruck und unklare Anweisungen
- Unterschiedliche Belästigungen von Vorgesetzten und Mitarbeitenden

Die vom Arbeitgeber zu ergreifenden Massnahmen werden in den Verordnungen 3 und 4 zum Arbeitsgesetz in nicht abschliessender Weise konkretisiert. Die Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz regelt den allgemeinen Gesundheitsschutz und enthält neben Massnahmen zum physischen und psychischen Gesundheitsschutz auch Vorgaben zu Gebäuden, Räumen, Arbeitsplätzen, Arbeitskleidung, Hygiene etc. Nach Art. 3 Abs. 1 ArGV 3 hat der Arbeitgeber in angemessenen Zeitabständen zu prüfen, ob die getroffenen Massnahmen noch immer wirksam sind. Dies kann durch eine arbeitsbezogene Risikoanalyse geschehen. Treten neue Gefahren auf, sind die Massnahmen anzupassen. Zudem ist nach Art. 3 Abs. 3 ArGV 3 eine arbeitsmedizinische Abklärung durchzuführen, wenn Hinweise vorliegen, dass die Gesundheit eines Arbeitnehmers durch die von

ihm ausgeübte Tätigkeit beeinträchtigt wird. In der Verordnung 4 zum Arbeitsgesetz wird das Planbewilligungs- und Genehmigungsverfahren für industrielle Betriebe geregelt. Sinn dieses Verfahrens ist es, die Vorschriften betreffend Gesundheitsschutz und Unfallverhütung bereits im Planungsverfahren eines industriellen Betriebes oder eines Betriebes mit besonderen Gefahren zu berücksichtigen. Es gilt die Vermutung, dass der Arbeitgeber seine Pflichten erfüllt, wenn die Vorgaben des Arbeitsgesetzes und dessen Verordnungen eingehalten werden.

Der Arbeitgeber hat gemäss Art. 6 Abs. 1 Satz 2 ArG ausserdem erforderliche Massnahmen zum Schutz der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer zu treffen. Hierzu gehört der Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der Religion. Eine Beeinträchtigung der persönlichen Integrität kann sich negativ auf die psychische oder physische Gesundheit auswirken. Dennoch handelt es sich bei der persönlichen Integrität um einen eigenen Schutzbereich, der von demjenigen der Gesundheit abzugrenzen ist. So kann die persönliche Integrität verletzt sein, ohne dass eine Beeinträchtigung der Gesundheit vorliegt.

Von Art. 6 ArG wird nicht bloss der Schutz der physischen Gesundheit, sondern auch der Schutz der psychischen Gesundheit erfasst. Die Erkennung von Gefahren für die psychische Gesundheit ist allerdings wesentlich schwieriger als bei der physischen Gesundheit. Mit dem Wandel von der Industriegesellschaft zur Informations- und Dienstleistungsgesellschaft nehmen psychische und psychosoziale Gesundheitsbelastungen jedoch zu, die mit physischen Beschwerden wie Kopfschmerzen, Magen- und Darmproblemen, Schlafstörungen, inneren Spannungen, allgemeiner Schwäche sowie Rückenschmerzen, aber auch Depressionen und Burnouts verbunden sein können. Unter psychosozialen Risiken werden Risiken für Gesundheitsbeeinträchtigungen verstanden, die aufgrund von Einflüssen aus dem beruflichen Umfeld auf die Psyche entstehen. Die Risiken werden in Verletzungen der persönlichen Integrität und in Fehlbeanspruchungen unterschieden. Doch auch psychosoziale Risiken lassen sich kontrollieren und steuern. Die Prävention von psychosozialen Risiken besteht aus 3 Hauptelementen:

- Primärprävention: Kontrolle der Arbeitsbelastungen (Analyse und Gestaltung der Arbeitsgestaltungsmerkmale)
- Sekundärprävention: Früherkennung von fehlbeanspruchten Mitarbeitern
- Terziärprävention: Unterstützung von fehlbeanspruchten Mitarbeitern.

Zur Erfassung der psychosozialen Belastungen gibt es mehrere Instrumente, die je nach Art durch Vorgesetzte, interne Verantwortliche (HR) oder Fachspezialisten (ASA) genutzt werden können. Das SECO empfiehlt den Beizug von Fachspezialisten insbesondere für die Ermittlung von Gefährdungen durch psychische Belastungen und bei Verdacht auf Verletzungen der persönlichen Integrität. Zudem ist es wichtig, dass auch die Mitarbeiter bei der Evaluation der Arbeitsbelastungen einbezogen werden.

Neben der Erkennung von Gefahren für die psychische Gesundheit, gestaltet sich hier auch die Ergreifung geeigneter Massnahmen schwerer. Die Verordnung 3 des Arbeitsgesetzes beinhaltet keine konkreten Vorgaben bezüglich Massnahmen zum Schutz der psychischen Gesundheit, erwähnt den Schutz der psychischen Gesundheit aber immerhin in Art. 2 Abs. 1. In der Wegleitung des SECO finden sich im Anhang zu Art. 2 ArGV 3 Definitionen und Erklärungen zu psychosozialen Risiken, aber keine konkreten Massnahmen, die zum Schutz vor diesen Risiken zu ergreifen sind. Sinnvolle Massnahmen können jedenfalls nur mit einer vorhergehenden Risikoanalyse durchgeführt werden.

5.3 Exkurs: Gesundheitsschutz und Überwachung/Datenschutz

Ein Zusammenhang zum Gesundheitsschutz besteht auch in der Überwachung der Arbeitnehmenden. Denn Überwachungsmaßnahmen können erfahrungsgemäss unangenehme Gefühle bis hin zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen auslösen. Es handelt sich hierbei um einen psychischen Belastungsfaktor. Art. 26 Abs. 1 ArGV 3 sieht deshalb vor, dass Überwachungs- und Kontrollsysteme, die das Verhalten der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz überwachen sollen, nicht eingesetzt werden dürfen. Darunter ist jegliche Überwachung zu verstehen, die eine ständige oder nicht ständige Kontrolle bestimmter Aktivitäten der Arbeitnehmer in detaillierter Form ermöglicht. Sind Überwachungs- und Kontrollsysteme aus anderen Gründen erforderlich, sind sie nach Art. 26 Abs. 2 ArGV 3 insbesondere so zu gestalten und anzuordnen, dass die Gesundheit und die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer dadurch nicht beeinträchtigt werden. Als andere Gründe kommen etwa Sicherheits- und Leistungsüberwachungen infrage. Um zu bestimmen, ob die Einrichtung eines Überwachungs- und Kontrollsystems zulässig ist, müssen drei Bedingungen erfüllt sein:

- Vorliegen eines klar überwiegenden anderen Interesses (z.B. Sicherheit des Personals oder des Betriebes)
- Verhältnismässigkeit zwischen dem Interesse des Arbeitgebers an einer Überwachung und demjenigen der Arbeitnehmer, nicht überwacht zu werden
- Mitwirkung der Arbeitnehmenden bezüglich Planung, Einrichtung und Einsatzzeiten der Überwachungs- und Kontrollsysteme sowie bzgl. Speicherdauer der erfassten Daten

Wurde festgestellt, dass ein legitimes Interesse an einer Überwachung besteht, muss bei der Auswahl der Mittel die Frage gestellt werden, ob das Überwachungs- und Kontrollsystem die Gesundheit und den Persönlichkeitsschutz der Arbeitnehmer wahrt. Wenn nicht, muss nach einem anderen Mittel gesucht werden.

Gemäss Art. 5 und 6 ArGV 3 haben die Arbeitnehmer ein Informations- und Anhörungsrecht, wenn das Überwachungs- und Kontrollsystem, welches eingesetzt werden soll, neben dem eigentlichen Zweck auch für die Überwachung der Arbeitnehmer eingesetzt werden kann.

5.4 Arbeitsgesetz und Verordnungen: Gesundheitsschutz im weiteren Sinne

Die Bestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeiten gehören nicht zum Gesundheitsschutz im engeren Sinne. So gilt der erweiterte Anwendungsbereich des Gesundheitsschutzes nach Art. 3a ArG nicht für die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen nach Art. 9 ff. ArG. Art. 3a ArG sollte im Hinblick auf den Beitritt der Schweiz zum EWR und der damit einhergehenden Anpassung des schweizerischen Rechts an das Gemeinschaftsrecht eingeführt werden. Weil das Gemeinschaftsrecht keine Regelungen bezüglich der Arbeitszeiten kannte, beschränkte sich die Ausdehnung des Geltungsbereichs des Arbeitsgesetzes auf den Gesundheitsschutz im engeren Sinne. Nach dem der EWR-Beitritt durch das Volk abgelehnt wurde, sollte das Schweizer Recht dennoch an das europäische Recht angeglichen werden mit dem Ziel im wirtschaftlichen Bereich eine Liberalisierung und mehr Wettbewerb herbeizuführen. Im Bereich des Arbeitsrechts sollte aber gleichzeitig der Arbeitnehmerschutz verbessert werden, damit sich die wirtschaftliche Liberalisierung nicht zu Lasten der Arbeitnehmer auswirkt. Für das Arbeitsgesetz wurden deshalb die gleichen Änderungen vorgeschlagen wie sie bereits für den EWR-Beitritt vorgesehen waren, was zur Einführung von Art. 3a ArG führte. Die Norm wurde lediglich redaktionell überarbeitet, weshalb sich der erweiterte Geltungsbereich von Art. 3a ArG bis heute auf den Gesundheitsschutz ohne Einbezug der Arbeitszeiten beschränkt. Es kann jedoch nicht bestritten werden, dass auch die

Arbeitszeiten zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen können, so zum Beispiel bei einer Zunahme der wöchentlichen Arbeitszeit. Angemessene Arbeits- und Ruhezeiten tragen zudem auch dazu bei das Sozial- und Familienleben zu sichern, was sich positiv auf die Gesundheit auswirkt.

Doch auch gestützt auf Art. 6 ArG sind die Arbeitszeiten für alle Arbeitnehmer so zu gestalten, dass sie kein Gesundheitsrisiko darstellen. Das Bundesgericht hat diesbezüglich festgehalten, dass offensichtlich missbräuchliche Arbeitszeiten, wie etwa ein Arbeitspensum von 100 Stunden pro Woche, gegen Art. 6 ArG verstossen würde. Zu beachten bleibt, dass nach Art. 71 lit. b ArG in öffentlichrechtlichen Dienstverhältnissen nur zu Gunsten der Arbeitnehmer von den Bestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeit abgewichen werden darf, obwohl diese nach Art. 2 Abs. 1 lit. a vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommen sind.

Für die dem Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes unterstehenden Arbeitnehmenden, richten sich die Arbeits- und Ruhezeiten nach Art. 9 ff. ArG. Darunter die wichtigsten Bestimmungen:

- Art. 9: Wöchentliche Höchstarbeitszeit
- Art 10: Tages- und Abendarbeit
- Art. 12: Voraussetzungen und Dauer der Überzeitarbeit
- Art. 15: Pausen
- Art. 15a: Tägliche Ruhezeit
- Art. 16: Verbot der Nachtarbeit
- Art. 18: Verbot der Sonntagsarbeit
- Art. 25 ff.: Vorschriften zum Schichtbetrieb

Seit dem 1. Januar 2016 ist Art. 73a ArGV 1 in Kraft, der es erlaubt mittels GAV unter Einhaltung bestimmter Voraussetzungen auf die Arbeitszeiterfassung zu verzichten. Das Arbeitsgesetz bleibt jedoch anwendbar, insbesondere auch die Bestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeiten. Verletzungen des Arbeitsgesetzes werden jedoch schwieriger nachzuweisen, wenn die Angaben zu den Arbeits- und Ruhezeiten gemäss Art. 73 Abs. 1 lit. c-e ArGV 1 nicht mehr in den Verzeichnissen und Unterlagen enthalten sein müssen. Die Kantonalen Arbeitsinspektorate können somit bei Kontrollen nicht mehr überprüfen, ob die Vorschriften bezüglich der Arbeits- und Ruhezeiten, aber auch des Sonntags- und Nachtarbeitsverbots, eingehalten wurden. Weil mit der Aufhebung der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung psychosoziale Belastungen zunehmen können, müssen nach Art. 73a Abs. 4 lit. a ArGV 1 im GAV Massnahmen für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden vorgesehen werden. Um diese zu definieren, sind die bestehenden psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz durch fachlich kompetente Personen zu analysieren. Eine solche Risikoanalyse ist durchzuführen, bevor die Sozialpartner die Gesundheitsschutzmassnahmen bestimmen, da nur so davon ausgegangen werden kann, dass diese die notwendige Qualität erreichen um die Arbeitnehmer hinreichend zu schützen. Die Massnahmen bedürfen zudem einer regelmässigen Evaluation. Bei der Festlegung der Massnahmen, sind den branchenspezifischen Risiken übermässiger Arbeitsbelastungen Rechnung zu tragen. Ebenfalls zum Schutz der Arbeitnehmenden ist gemäss Art. 73a Abs. 4 lit. b ArGV 1 eine interne Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten vorzusehen. Aufgabe dieser Anlaufstelle ist es die Vorgesetzten über das Thema der Arbeits- und Ruhezeiten zu sensibilisieren, regelmässig den Stand der Arbeitsbelastungen der Arbeitnehmer zu eruieren, Arbeitnehmer, die mit Schwierigkeiten bezüglich ihrer Arbeitszeiten konfrontiert sind zu unterstützen und frühzeitig Massnahmen vorzuschlagen, falls Handlungsbedarf festgestellt wird.

Dabei ist sicherzustellen, dass der Anlaufstelle bei der Ausübung ihrer Funktion eine genügende Unabhängigkeit zukommt und die Vertraulichkeit gewährleistet ist. Bei Kontrollen ist die Anlaufstelle auch erste Ansprechstelle für die Vollzugsbehörden.

5.5 Bundesgesetz über die Unfallversicherung: Berufskrankheiten, berufsassoziierte Gesundheitsstörungen und Berufsunfälle

Art. 9 Abs. 1 UVG definiert den Begriff der Berufskrankheit wie folgt:

Als Berufskrankheiten gelten Krankheiten (Art. 3 ATSG), die bei der beruflichen Tätigkeit ausschliesslich oder vorwiegend durch schädigende Stoffe oder bestimmte Arbeiten verursacht worden sind. Der Bundesrat erstellt die Liste dieser Stoffe und Arbeiten sowie der arbeitsbedingten Erkrankungen.

Grundvoraussetzung ist somit gemäss der Definition des Gesetzes, dass die Krankheit ausschliesslich oder vorwiegend durch schädigende oder bestimmte Arbeiten verursacht worden ist. Der Krankheitsbegriff wird in Art. 3 ATSG definiert, wonach Krankheit jede Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit ist, die nicht Folge eines Unfalles ist und die eine medizinische Untersuchung oder Behandlung erfordert oder eine Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat. Im Sozialversicherungsrecht wird somit eine gewisse Intensität vorausgesetzt, damit von einer Krankheit ausgegangen werden kann. Wird diese nicht erreicht, gilt der Arbeitnehmer als Gesund.

Im Anhang 1 zur VUV befindet sich eine Liste, welche die schädigenden Stoffe aufzählt sowie eine Aufzählung der anerkannten Berufskrankheiten. Neben der Umschreibung der Berufskrankheiten enthält die Liste auch eine Aufzählung von Arbeiten, die als Ursache von Berufskrankheiten in Frage kommen. In der Liste werden Arbeiten durch physikalische Einwirkungen und andere Erkrankungen (z.B. Staublung, Infektionskrankheiten) unterschieden. Der ursächliche Zusammenhang zwischen der Berufsausübung und der Berufskrankheit muss nachweislich vorwiegend sein, was bedeutet, dass der berufliche Anteil der Verursachung eines Krankheitsbildes über 50% betragen muss. Die blosser Möglichkeit eines Zusammenhangs genügt nicht.

Nach Art. 9 Abs. 2 UVG gelten als Berufskrankheiten auch andere Krankheiten, von denen nachgewiesen wird, dass sie ausschliesslich oder stark überwiegend durch die berufliche Tätigkeit verursacht worden sind. Somit handelt es sich um Krankheiten, die auch von der beruflichen Tätigkeit herrühren können, aber nicht durch die im Anhang 1 zur VUV genannten Stoffe und Arbeiten verursacht worden ist. Der Massstab für die Kausalität zwischen der beruflichen Tätigkeit und der Krankheit wird hier strenger angelegt, denn die Krankheit muss zumindest stark überwiegend durch die berufliche Tätigkeit verursacht worden sein. Das heisst, dass der berufliche Anteil der Verursachung eines Krankheitsbildes mehr als 75% betragen muss.

Krankheiten, die durch die berufliche Tätigkeit mitverursacht werden, aber unter dem erforderlichen Schwellenwert von 50% bzw. 75% liegen und somit nicht als Berufskrankheit anerkannt werden, werden als berufsassoziierte Gesundheitsstörungen (BAGS) bezeichnet. Das wesentliche Merkmal der BAGS besteht darin, dass sie durch mehrere, sich verstärkende Ursachen ausgelöst werden. Bei den Gesundheitsstörungen handelt es sich um Beeinträchtigungen des gesundheitlichen Wohlbefindens, die von Kopfschmerzen, über körperliche Verspannungen und Rückenproblemen bis zur Arbeitsunfähigkeit durch Stress und Burnouts führen können. Hierzu gehören also auch psychosoziale Erkrankungen. Experten gehen davon aus, dass psychosoziale Erkrankungen gegenüber physischen Erkrankungen zukünftig dominant sein werden. Da die BAGS nicht vom UVG erfasst werden, hat die Suva jedoch keinen gesetzlich Auftrag präventiv dagegen vorzugehen. Demgegenüber werden die BAGS zwar von Art. 6 Abs. 1 ArG erfasst, womit der Arbeitgeber

verpflichtet ist diese zu vermeiden, doch werden die dementsprechenden Schutzpflichten nirgendwo konkretisiert.

5.6 Bundesgesetz über die Unfallversicherung: Gesetzliche Vorschriften

Die Arbeitssicherheit ist in Art. 81 ff. UVG sowie der dazugehörigen Verordnung geregelt. Die Vorschriften gelten gemäss Art. 81 UVG für alle Betriebe, deren Arbeitnehmer in der Schweiz Arbeiten ausführen. Unter den Begriff des Betriebs fällt hauptsächlich der Arbeitgeber, der Hauptadressat der Art. 81 ff. UVG ist. Unter die Definition fällt auch der Entsendebetrieb mit Sitz im Ausland. Der Arbeitgeber hat nach Art. 81 UVG alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und nach den gegebenen Verhältnissen angemessen sind. Die Pflichten des Arbeitgebers werden in den Art. 3-10 VUV konkretisiert. Hervorzuheben ist Art. 3 VUV, wonach der Arbeitgeber zur Wahrung und Verbesserung der Arbeitssicherheit alle Anordnungen erteilen und alle Schutzmassnahmen treffen muss, die den Vorschriften der Verordnung, den für den Betrieb zusätzlich geltenden Vorschriften über die Arbeitssicherheit und auch den anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln entsprechen. Nach Abs. 2 hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass die Schutzmassnahmen und Schutzeinrichtungen in ihrer Wirksamkeit nicht beeinträchtigt werden. Dies ist in regelmässigen Zeitabständen zu überprüfen. Abs. 3 schreibt vor, dass die Schutzmassnahmen und Schutzeinrichtungen angepasst werden müssen, wenn sich die Verhältnisse ändern.

Wenn es für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer erforderlich ist, sind nach Art. 11a Abs. 1 VUV Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssicherheit beizuziehen. Der Beizug richtet sich gemäss Art. 11a Abs. 2 VUV nach dem Berufsunfall- und dem Berufskrankheitsrisiko, das sich aus statistischen Grundlagen und Risikoanalysen ergibt, der Anzahl beschäftigter Personen und dem für die Gewährung der Arbeitssicherheit im Betrieb erforderlichen Fachwissen. Art. 11a Abs. 3 VUV präzisiert, dass der Arbeitgeber durch Beizug von Spezialisten der Arbeitssicherheit nicht von seiner Verantwortung entbunden wird. Die EKAS erlässt gestützt auf Art. 11b Abs. 1 VUV Richtlinien zum Beizug von Spezialisten der Arbeitssicherheit. Werden diese vom Arbeitgeber eingehalten, gilt nach Art. 11b Abs. 2 VUV die Vermutung, dass er seinen Verpflichtungen zum Beizug nachgekommen ist. Wer sich als Spezialist der Arbeitssicherheit eignet, wird nach Art. 11d Abs. 1 VUV durch die Verordnung vom 25. November 1996 über die Eignung der Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit bestimmt.

Art. 82 Abs. 2 UVG bestimmt, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmenden bei der Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten heranzuziehen hat. Für die Arbeitnehmer ist dieses besondere Mitwirkungsrecht in Art. 10 lit. a des Mitwirkungsgesetzes festgehalten. In den Art. 6, 6a, 9, 10, 11e, 60 und 69 VUV werden die Einzelheiten der Mitwirkung geregelt. Nach Art. 82 Abs. 3 UVG sind die Arbeitnehmer ihrerseits verpflichtet den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen. So sind die Weisungen des Arbeitgebers zu befolgen, die Sicherheitsvorschriften zu beachten sowie die Sicherheitseinrichtungen und persönliche Sicherheitsausrüstungen richtig zu benützen.

Der Vollzug wird nach Art. 85 Abs. 1 UVG durch die Suva, die Eidgenössischen Arbeitsinspektorate, die kantonalen Arbeitsinspektorate sowie einigen Fachinspektoraten vorgenommen. Diese Durchführungsorgane beraten und informieren die Arbeitgeber- und Arbeitnehmer in sämtlichen Fragen der Arbeitssicherheit und kontrollieren bei Betriebsbesuchen die Arbeitsplätze.

Im Bereich der Arbeitssicherheit ist die EKAS von besonderer Bedeutung. Diese koordiniert gestützt auf Art. 85 UVG die Durchführungsorgane und sorgt für einen einheitlichen Vollzug. Nach Art. 52a Abs. 1 VUV kann die EKAS Richtlinien zur Gewährleistung einer einheitlichen und sachgerechten

Anwendung der Vorschriften über die Arbeitssicherheit aufstellen. Nach Art. 52a Abs. 2 VUV wird vermutet, dass der Arbeitgeber bei Verfolgung der Richtlinien diejenigen Vorschriften über die Arbeitssicherheit erfüllt, die durch die Richtlinie konkretisiert werden. Allerdings bleibt zu beachten, dass die EKAS-Richtlinien die Verordnung nicht flächendeckend konkretisieren.

6 Aktuelle Herausforderungen im Bereich Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz in der Arbeitswelt

6.1 Auswertung relevanter Studien, Statistiken und Umfragen auf Schweizer und europäischer Ebene: Sechste europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2015

Die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen wird seit 1990 alle fünf Jahre von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (EUROFOUND) durchgeführt. Bei der Erhebung 2015 wurden mehr als 43'000 Erwerbstätige aus 35 Ländern befragt. Die Schweizer Stichprobe besteht aus 1006 Erwerbstätigen und ist repräsentativ für die gesamte Erwerbsbevölkerung in der Schweiz. Durch Vergleich der Entwicklung der Arbeitssituation 2005 und 2015 können wichtige Trends abgeleitet und präventive Ausrichtungen erfolgen.

Physische Belastungen bei der Arbeit und Umgebungsbelastungen 2015: 60.2% der Befragten berichten, dass repetitive Bewegungen mindestens ein Viertel ihrer Arbeitszeit ausmachen. 44.5% der Befragten arbeiten mehr als ein Viertel ihrer Arbeitszeit in ermüdenden Körperhaltungen. Gut ein Drittel der Befragten sitzt während mehr als drei Viertel der Arbeitszeit. Gut ein Viertel der Befragten gibt an, dass mindestens ein Viertel der Arbeitszeit das Tragen oder Bewegen schwerer Lasten beinhaltet. Im Vergleich mit 2005 nehmen die schmerzhaften oder ermüdenden Körperhaltungen um 11.2 Prozentpunkte und die stets gleichen Hand- oder Armbewegungen um 20.0 Prozentpunkte zu. Dieser Entwicklung muss insbesondere präventiv entgegengetreten werden. Die Schweizer Erwerbstätigen liegen bezüglich Umgebungsbelastungen (inkl. chemische Risiken) im EU-Durchschnitt (Geringer: Lärmbelastung, Einatmen Rauch und Dämpfe, Passivrauch). Im Vergleich mit 2005 haben das Einatmen von Tabakrauch anderer Personen um 9.3 Prozentpunkte und das Einatmen von Rauch, Dämpfen, Pulver oder Staub um 6.5 Prozentpunkte abgenommen. Zugenommen haben die Lärmbelastung (2.8 Prozentpunkte), die Vibrationen (2.7 Prozentpunkte) und der Umgang mit chemischen Substanzen (2.6 Prozentpunkte).

Arbeitszeiten, Flexibilität und Zeitdruck: Erwerbstätige in der Schweiz können ihre Arbeitszeit wesentlich vollständiger individuell festlegen als in der EU (CH: 11.7%, EU-27: 5.6%). Im Gegensatz dazu kommt es in der Schweiz häufiger zu kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeiten (CH: 18.2%, EU-27: 12.5%). Die nicht planbaren Änderungen können sich nachteilig auf die Gesundheit auswirken (keine Planung und Gestaltung der arbeitsfreien Zeit, Verkürzung der Erholungszeiten). Mehr als sechs von zehn Erwerbstätigen in der Schweiz geben an, dass sie mindestens ein Viertel der Zeit mit hohem Arbeitstempo (64.6%) oder unter Termindruck (62.8%) arbeiten. Gegenüber 2005 arbeiten weniger Erwerbstätige unter einem hohen Arbeitstempo (2005: 73.0 %) und unter Termindruck (2005: 68.7 %).

Mitwirkung und Selbstbestimmung: Verglichen wurden die Anteile der Erwerbstätigen, welche die Möglichkeit haben

- Das Arbeitstempo selbst zu bestimmen (2005: 73.0%, 2015: 68.0%)
- Einfluss auf das Vorgehen bei der Erledigung von Aufgaben zu nehmen (2005: 80.3%, 2015: 72.1%)
- Eigene Ideen umzusetzen (2005: 61.9%, 2015: 48.8%)
- Pausen frei zu wählen (2005: 54.1%, 2015: 42.2%)

Die Arbeitnehmenden arbeiten weiter immer stärker fremdbestimmt: d.h. die Arbeitgeber entscheiden immer öfter ohne Rücksicht auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden, wann zu arbeiten ist. Sie verlangen immer mehr Zeitflexibilität. Die Arbeitszeitautonomie nimmt ab. Das zeigen folgende Befunde:

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

Nach Einschätzung des SECO kann sich die Kombination aus fehlender zeitlicher Autonomie und hohem Zeitdruck besonders ungünstig auf die Gesundheit auswirken. Von dieser Kombination sind ca. 11% der Erwerbstätigen betroffen.

Qualität der Arbeit: Arbeit, die als sinnvoll erlebt wird, fördert die Gesundheit. Mit zunehmender Digitalisierung muss diesem Aspekt besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Im Vergleich der Befragungen 2005 und 2015 ergab sich, dass die Anzahl der Erwerbstätigen, welche ihre Arbeit als eintönig einstufen, um 10.5 Prozentpunkte zunimmt. Die Anteile der Erwerbstätigen, welche angeben, eine sinnvolle Arbeit zu verrichten, dass ihre Arbeit komplexe Aufgaben beinhaltet, sie die Qualität der Arbeit selber überprüfen können und dass sie unvorhergesehene Probleme selber lösen können, haben im Vergleich mit 2005 um ca. 6 Prozentpunkte abgenommen. Weniger Personen (15.8%) geben an, dass sie bei der Arbeit die Möglichkeit haben, Neues zu erlernen. Es wird eingeschätzt, dass sich die Schweiz dem europäischen Durchschnitt angleicht und ihre Spitzenposition einbüsst.

Führung, Zusammenarbeit und Diskriminierung: Gesundheitsfördernde Merkmale des Führungsverhaltens (Lob und Anerkennung, hilfreiches Feedback) sind in der Schweiz im Vergleich zu Europa besser ausgeprägt. Frauen geben häufiger als Männer an, bei der Arbeit Persönlichkeitsverletzungen oder Diskriminierung erlebt zu haben. Dazu gehören unerwünschte Aufmerksamkeit, sexuelle Belästigung sowie Benachteiligung aufgrund des Geschlechts. Die Anzahl der Erwerbstätigen, die angeben gemobbt zu werden, hat sich von 8.0% im Jahre 2005 auf 4.2% im Jahre 2015 verringert.

Stressempfinden und Erschöpfung In der Schweiz geben 24.2% der Erwerbstätigen an, häufig oder immer Stress bei der Arbeit zu haben (2005 wurde die Frage nicht gestellt). Mehr als ein Drittel der Befragten geben an meistens (22.2%) oder immer (13.0%) am Ende des Tages erschöpft zu sein. Auch am nächsten Tag fühlen sich 25.5 % dieser Personen noch erschöpft und müde. Nach Einschätzung des SECO ist die Gesundheit dieser Personen gefährdet.

Gesundheit: Der Anteil der Erwerbstätigen, die ihre Gesundheit als gut oder sehr gut einstufen, liegt in der Schweiz ca. 10 Prozentpunkte über dem europäischen Durchschnitt. 2015 wurden in der Schweiz folgende (sehr häufig mit der Arbeit verbundene) Beschwerden am häufigsten angegeben:

- Rückenschmerzen: 35.5%
- Kopf- und Augenschmerzen: 33.7%

- Muskelschmerzen (Schultern, Nacken, Arme, Hände usw.): 31.8%

Zufriedenheit und Wohlbefinden: 88% der befragten Erwerbstätigen sind in der Schweiz zufrieden oder sehr zufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen. Dies entspricht dem europäischen Durchschnitt. In der SECO Veröffentlichung werden folgende zwei Aussagen hervorgehoben, in welchen deutlich wird, dass die Schweiz hinsichtlich der Arbeitssituation (wichtige Elemente günstiger Arbeitsbedingungen) einen Spitzenplatz einnimmt:

- „In Anbetracht all meiner Bemühungen und Leistungen bei meiner Arbeit finde ich, dass ich angemessen bezahlt werde“ (CH: 65.9%, EU-27: 50.6%)
- „Ich erhalte die Anerkennung, die ich für meine Arbeit verdient habe“ (CH: 75.5%, EU- 27: 64.3%).

6.2 Auswertung relevanter Studien, Statistiken und Umfragen auf Schweizer und europäischer Ebene: Unia-Studie

Eine Studie der Unia bestätigt, was bereits verschiedene anderen Studien herausgefunden haben: Der Stress am Arbeitsplatz für Büro-Berufe nimmt zu. Die Unia-Resultate reihen sich damit in die Erkenntnisse anderer jüngst publizierten Studien ein und bestätigen diese. Stress am Arbeitsplatz und damit verbundene psychosoziale Berufskrankheiten wie Burnout nehmen zu.

15.4% der Befragten fühlen sich laut dieser Studie 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%).

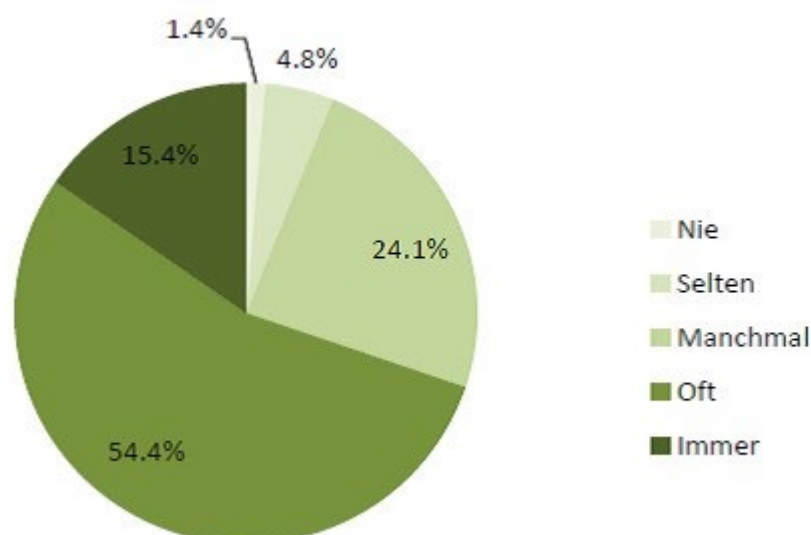


Abb. 1: Stressbetroffenheit am Arbeitsplatz: Antworten auf die Frage „Wie häufig fühlen sie sich bei der Arbeit gestresst?“

Fehlende Gesundheitsmassnahmen gegen psychosoziale Risiken

Die Umfrage zeigt auch, dass in den Betrieben heute noch zu wenig Prävention gegen psychosoziale Risiken wie Stress unternommen wird, obwohl seit 2015 ein Vollzugsschwerpunkt von SECO und Kantonalen Arbeitsinspektoraten läuft. So geben knapp die Hälfte der Befragten an, dass in ihrem Betrieb Stress gar nicht thematisiert wird. 33.1% finden dies zu wenig, nur für 10.9% ist das Ausmass der Thematisierung genau richtig. Auch die ständige Erreichbarkeit, ein klassischer Stressor, der mittels Gesundheitsmassnahmen angepackt werden könnte, verursacht Stress: 11% der Befragten müssen ausserhalb der Arbeitszeit immer erreichbar sein, 13% oft und 18% manchmal.

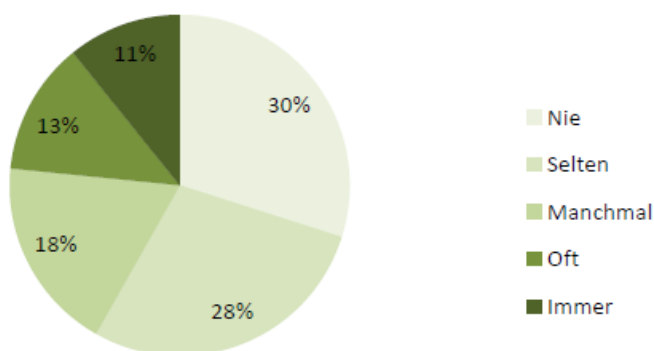


Abb. 2 Ständige Erreichbarkeit: Antworten auf die Frage „Wie häufig wird erwartet, dass Sie ausserhalb Ihrer normalen Arbeitszeit für arbeitsbezogene Aufgaben erreichbar sind?“

Auch die immer dichter werdende Arbeit ist ein Problem: Die Ergebnisse der Umfrage zeigen weiter, dass 64.8% der Befragten zu wenig oder eher zu wenig Zeit haben, um ihre Aufgaben zu erledigen. Dies hängt mit der Tatsache zusammen, dass heute in der Tendenz weniger Mitarbeitende gleich viel oder mehr Arbeit erledigen müssen, ohne zusätzliche Zeitressourcen vom Arbeitgeber zu erhalten. Dass der Arbeitsdruck zunimmt, wird auch durch die anderen Resultate bestätigt. So geben 58.7% der Befragten „Zeitdruck“ als Hauptgrund für den arbeitsbedingten Stress an, es folgen „häufige Unterbrechungen“ (46%), „Leistungsdruck“ (40.5%), „unklare Anweisungen“ (34.3%), „überlange Arbeitstage“ (29.9%) und „Arbeit in der Freizeit“ (17.5%).

6.3 Auswertung relevanter Studien, Statistiken und Umfragen auf Schweizer und europäischer Ebene: Unfallstatistik UVG 2017

Für das Jahr 2016 vermelden die Unfallversicherer 814'178 Berufs- und Freizeitunfälle. Die Zahl der Unfälle ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen.

In der Statistik finden sich Zahlen aller derzeit 29 UVG-Versicherer, die unselbstständig Erwerbstätige obligatorisch gegen Berufs- und Freizeitunfälle sowie gegen Berufskrankheiten versichern. Ebenfalls enthalten sind die Ergebnisse der obligatorischen Unfallversicherung für Arbeitslose, die bei der Suva versichert sind.

Die wichtigsten Zahlen im Überblick in dieser Abbildung:

Unfallstatistik nach UVG (Arbeitnehmende und Stellensuchende)			
	2016	2015	Veränderung
Berufsunfälle	265 932	266 349	- 0,2 %
Freizeitunfälle	530 592	526 228	0,8 %
Unfälle von Stellensuchenden	17 654	16 398	7,7 %
Total	814 178	808 975	0,6 %

Bislang erschien in der Schweiz keine Studie, die nicht nur die anerkannten Berufskrankheiten erfasst, sondern sämtliche Krankheiten, die im Zusammenhang mit der Arbeit stehen (BAGS). Eine entsprechende Studie erschien 2012 in Frankreich. Erfasst wurden Krankheiten, die möglicherweise, wahrscheinlich oder sicher mit den Arbeitsplatzbedingungen in Zusammenhang stehen. Somit wurden neben den Berufskrankheiten auch die berufsassozierten Gesundheitsstörungen erfasst.

7 Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz in der gewerkschaftlichen Vertragspolitik

Wie Kapitel 2 aufgezeigt hat, gibt es trotz vorhandenen rechtlichen Grundlagen noch viele Möglichkeiten, die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden zu verbessern. Hier bieten GAV eine gute Möglichkeit, um die bestehenden Regelungen zu konkretisieren und Lücken zu schliessen. Viel Spielraum besteht beispielsweise hinsichtlich der Schutzpflichten des Arbeitgebers vor psychosozialen Gesundheitsbelastungen und berufsassoziierten Gesundheitsstörungen. Diese werden zwar von Art. 328 OR und Art. 6 Abs. 1 ArG erfasst, aber bislang wurden in den gesetzlichen Bestimmungen keine konkreten Massnahmen definiert, die durch den Arbeitgeber zu treffen sind. Dies könnte in GAV durch die Sozialpartner nachgeholt werden. Eine Ausnahme macht hier Art. 73a ArGV1, welcher beim Verzicht auf Arbeitszeiterfassung die Formulierung von Gesundheitsmassnahmen in GAV vorsieht.

Ein weiteres Anwendungsbeispiel für Potential in GAV gibt es im Rahmen der Überwachung der Arbeitnehmer. Soll ein Überwachungs- und Kontrollsystem eingeführt werden, muss der Persönlichkeitsschutz der Arbeitnehmenden gewahrt bleiben. Wie dies genau zu geschehen hat, könnte Inhalt einer GAV-Bestimmung sein. Auch neu auftretende Sachverhalte der Arbeitsorganisation und damit allfällig auftauchende Risiken, z.B. im Zuge der Digitalisierung, die noch keinen konkreten Eingang in die Gesetzgebung gefunden haben, wie etwa Home Office, können in GAV geregelt werden.

Um die Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaften aufzuzeigen, werden in diesem Kapitel zuerst Bestimmungen aus ausgewählten GAV verschiedener Branchen aufgeführt, welche Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zum Inhalt haben und danach analysiert. Die GAV, die vorliegend analysiert werden, wurden anhand ihrer Repräsentanz für verschiedene Branchen und Risiken ausgewählt und weisen eine unterschiedliche Regelungsdichte auf. Damit zeigen sie u.E. ein breites Spektrum des Themas ASGS in heutigen GAV.

7.1 Analyse bestehender Regelungen zu Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz in Gesamtarbeitsverträgen

Im Folgenden werden GAV-Bestimmungen nach den Themen klassische Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Schutz für Schwangere und stillende Mütter, Schutz der psychischen Gesundheit, Datenschutz und Überwachung der Arbeitnehmenden aufgeteilt analysiert. Analysiert wurden folgende GAV, mit Geltungsbereich Juni 2018:

- Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe
- Gesamtarbeitsvertrag im Schweizerischen Gebäudehüllengewerbe
- Gesamtarbeitsvertrag für das Schreinergerberbe
- Gesamtarbeitsvertrag für das Maler- und Gipsergerberbe
- Gesamtarbeitsvertrag für die Netzinfrastruktur-Branche
- Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie
- Gesamtarbeitsvertrag für Firmen der schweizerischen Textil- und Bekleidungsindustrie
- Gesamtarbeitsvertrag Unilever

- Gesamtarbeitsvertrag der Schweizerischen Uhren- und Mikrotechnikindustrie
- Gesamtarbeitsvertrag Globus
- Tankstellenshops Luzern
- Gesamtarbeitsvertrag Coop Genossenschaft
- Gesamtarbeitsvertrag SRG
- Gesamtarbeitsvertrag Post
- Gesamtarbeitsvertrag der Swisscom

Die folgenden analysierten GAV beruhen auf Art. 73a ArGV 1. Ein solcher kann abgeschlossen werden, wenn die formellen und materiellen Voraussetzungen von Art. 73a ArGV 1 erfüllt sind. Insbesondere müssen die Arbeitnehmenden bei der Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können, es müssen besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Ruhezeiten vorgesehen sein und eine interne Anlaufstelle für Fragen zu den Arbeitszeiten bezeichnet sein. Bei Erfüllung der Voraussetzungen kann ein GAV mit Verzicht auf Arbeitszeiterfassung abgeschlossen und der Arbeitgeber gegenüber der Behörde von der Dokumentationspflicht nach Art. 73 ArGV 1 entbunden werden.

- GAV Vereinbarung über den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung der Schweizerischen Post AG
- GAV Vereinbarung über den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung der Swisscom 41
- GAV (Vereinbarung) über den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung der grafischen Industrie
- GAV (Vereinbarung) über die Arbeitszeiterfassung der Banken
- GAV zwischen dem Verband der Zürcher Handelsfirmen und dem Kaufmännischen Verband Zürich über den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung
- GAV für Firmen der schweizerischen Textil- und Bekleidungsindustrie
- GAV KPT 48
- GAV SWICA Gesundheitsorganisation

7.2 Analyse bestehender Regelungen zu Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz in Gesamtarbeitsverträgen: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Als erstes werden diejenigen Bestimmungen analysiert, welche die klassische Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ASGS) zum Inhalt haben.

In den GAV des Bauhauptgewerbes, Gebäudehüllengewerbes, Schreinergerwerbes, Maler- und Gipsergerwerbes und der Uhren- und Mikrotechnikindustrie wird bei den Bestimmungen über ASGS die jeweilige Branchenlösung integriert. Branchenlösungen können ein gutes Instrument sein um die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz zu fördern, da diese sowohl die Rechte und Pflichten der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer konkretisieren. So regelt die Branchenlösung des Bauhauptgewerbes den Beizug von ASA-Spezialisten, die Ausbildungen der Kontaktpersonen

Arbeitssicherheit und der Person für Fragen der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge sowie die Sicherheitsinstruktion der erstmals in der Baubranche Mitarbeitenden.

Weiter kann nach GAV-Bestimmungen unterschieden werden, die im Wesentlichen Gesetzesbestimmungen wiederholen und deklaratorischer oder didaktischer Natur sind.

Als Beispiel für eine Bestimmung, die lediglich deklaratorischer Natur ist, kann der GAV der SRG herangezogen werden. Dieser hält fest, dass die SRG zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Mitarbeitenden Massnahmen trifft, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind, soweit es ihr mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung billigerweise zugemutet werden kann. Hier handelt es sich um eine Wiederholung von Art. 328 OR, Art. 6 ArG und Art. 3 VUV.

7.3 Konkretisierende Bestimmungen

Als nächstes werden diejenigen GAV-Bestimmungen analysiert, welche die gesetzlichen Vorgaben entweder konkretisieren oder die relevanten Bestimmungen so festhalten, dass für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Mehrwert besteht. Beispielsweise Bestimmungen, die in der Praxis oft unbekannt sind.

So hält der GAV der Netzinfrastruktur-Branche fest, dass der Arbeitgeber dem Personal die persönliche Schutzausrüstung unentgeltlich zur Verfügung stellt. Dies ist zwar auch im Gesetz geregelt (Art. 27 ArGV 3 und Art. 5 VUV), in der Praxis den Arbeitnehmenden jedoch oft nicht bekannt, weshalb eine Aufnahme im GAV sinnvoll sein kann.

Der GAV der Textil- und Bekleidungsindustrie hält folgendes fest:

- Die Personalvertretung hat im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz eine wichtige Rolle und kann ihre Erfahrungen zu diesen Themen miteinbringen. Die Personalvertretung ist ein gutes Instrument um die Anliegen der Arbeitnehmenden aufzunehmen und dem Arbeitgeber vorzubringen. Hier handelt es sich somit um eine gute Regelung.
- In einer Situation einer schweren Gefährdung der Sicherheit, dürfen die Arbeitnehmenden den Produktionsprozess anhalten. Nach Art. 4 VUV muss der Arbeitgeber die Arbeit einstellen lassen, wenn die Sicherheit der Arbeitnehmer auf andere Weise nicht mehr gewährleistet ist, bis der Schaden oder Mangel behoben wird. Die GAV-Bestimmung geht also über Art. 4 VUV hinaus, indem auch den Arbeitnehmenden die Befugnis verliehen wird, den Produktionsprozess anzuhalten, wenn die Sicherheit nicht mehr gewährleistet ist. Es handelt sich hier um eine sehr gute Regelung, welche die Arbeitssicherheit deutlich erhöhen kann. Die Arbeitnehmer müssen in einer Situation, in welcher ihre Sicherheit gefährdet ist, nicht den Entscheid des Arbeitgebers abwarten, sondern dürfen selbst handeln.
- Eine betriebliche Schulung zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wird speziell für Temporärangestellte bei deren Stellenantritt durchgeführt. Dies ist eine sehr zu begrüssende Bestimmung, weil verliehenes Personal besonders oft von Arbeitsunfällen betroffen ist. Eine spezielle Schulung bei Stellenantritt kann dieses Risiko vermindern.

Im GAV von Unilever wird bestimmt, dass Mitarbeitende, deren Gesundheit als Folge ihrer Tätigkeit dauernd gefährdet würde, Anspruch auf Zuweisung einer anderen Arbeit haben, soweit hierzu in der Firma eine Möglichkeit besteht. Diese Regelung ist vor allem bei Mobbing und psychosozialen

Risiken sinnvoll. Gerade bei Mobbing besteht die einzige Möglichkeit den Arbeitnehmenden dauerhaft zu schützen oft darin, diesen zu versetzen. Wenn es um traditionelle Gefahren geht, wie beispielsweise gefährliche Stoffe, muss jedoch die Hierarchisierung nach Art. 5 VUV eingehalten werden. Danach sind Risiken für die Gesundheit möglichst zu eliminieren. Ist dies nicht möglich, sind die Arbeitnehmer durch technische oder organisatorische Massnahmen zu schützen. Können Unfall- und Gesundheitsgefahren damit noch nicht vollständig ausgeschlossen werden, müssen die Arbeitnehmenden durch persönliche Schutzmassnahmen (z.B. Schutzausrüstung) geschützt werden. Diese Massnahmen sind in jedem Fall zu treffen, bevor der Arbeitnehmer versetzt wird.

Der GAV Globus bestimmt, dass Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb den Zweck haben, die Mitarbeitenden vor Schädigungen durch Unfälle, Berufskrankheiten und arbeitsassoziierten Gesundheitsproblemen zu schützen. Die Unternehmen und ihre Mitarbeitenden wirken im Rahmen des BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement) und der Mitwirkungsordnung zusammen, um alle notwendigen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit und der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten durchzusetzen. Auch wenn diese Bestimmung die gesetzlichen Vorgaben wiederholt, ist die explizite Nennung der arbeitsassoziierten Gesundheitsprobleme als positiv hervorzuheben. Diese werden zwar von Art. 6 Abs. 1 ArG erfasst, aber da sie in der Bevölkerung zunehmen (z.B. chronische Rückenschmerzen), ist es sinnvoll, wenn beim Gesundheitsschutz der Fokus auch vermehrt darauf gerichtet wird. Die Nennung im GAV kann hierfür förderlich sein. Die Mitwirkungsordnung im Anhang des GAV ist ebenfalls positiv zu werten, da das Mitwirkungsgesetz in der Praxis nicht immer allen bekannt ist.

Der GAV der Tankstellenshops Luzern bestimmt, dass der Arbeitgeber dafür sorgt, dass die von ihm beeinflussbaren Bedingungen bezüglich Beleuchtung und Lärm einschliesslich Hintergrundmusik mit der Gesundheit des Personals vereinbar sind. Abs. 2 bestimmt weiter, dass in der Nähe von stehenden Arbeitsplätzen geeignete und ausreichende Sitzgelegenheiten bereitgestellt werden müssen und das Personal die Möglichkeit hat, diese auch zu benützen. Zudem trifft der Arbeitgeber die nötigen Massnahmen zur Instruktion des Personals bei Unfällen im Zusammenhang mit dem Betrieb einer Tankstelle. Abs. 1 ist sehr positiv zu werten, weil die Anforderungen an den Arbeitgeber, die sich aus den gesetzlichen Bestimmungen ergeben, für die spezifischen Umstände von Tankstellen konkretisiert wurden. Bezüglich Abs. 2 bestimmt bereits Art. 24 Abs. 3 ArGV 3, dass Sitzgelegenheiten zur zweitweisen Benützung bereitzustellen sind, wenn die Arbeit nur stehend verrichtet werden kann. Die Wiederholung im GAV kann aber sinnvoll sein, weil so sichergestellt wird, dass die Arbeitnehmenden von der Regelung Kenntnis haben. Auch die Instruktion des Personals bei Unfällen ist eine als positiv zu wertende Regelung, weil der Betrieb einer Tankstelle mit Risiken verbunden ist und es unumgänglich ist, dass das Personal entsprechend instruiert wird.

7.4 Konkretisierende Bestimmungen: Schutz für Schwangere und stillende Mütter

Hinsichtlich des Schutzes für Schwangere und stillende Mütter, gibt es viele GAV, die lediglich auf die gesetzlichen Schutzbestimmungen verweisen. In 3 der untersuchten GAV finden sich Bestimmungen zum Schutz der Schwangeren und stillenden Müttern, die entweder deklaratorischer Natur sind oder die gesetzlichen Vorgaben konkretisieren.

So bestimmt der GAV der Textil- und Bekleidungsindustrie, dass schwangere Frauen und stillende Mütter speziell geschützt werden. Gewisse Arbeiten dürfen sie nur beschränkt, gar nicht oder nur mit bestimmten Arbeitsplatzaufgaben ausführen. Sie sind in einer ihnen verständlichen Sprache über die Gefahren für sich, das ungeborene Kind und über ihre Rechte zu informieren. Beim ersten Teil handelt es sich um eine Bestimmung deklaratorischer Natur. Bei der Verankerung der Informationspflicht in einer der Arbeitnehmerin verständlichen Sprache, handelt es sich um eine

Bestimmung, die so nicht im Gesetz vorhanden ist. Diese ist sehr positiv zu werten, da es essentiell ist, dass die Arbeitnehmenden ihre Rechte kennen und auch verstehen.

Der GAV Globus bestimmt, dass der Schutz der schwangeren Mitarbeiterin am Arbeitsplatz ein zentrales Anliegen des Unternehmens ist. Es trifft gemeinsam mit der schwangeren Mitarbeiterin alle notwendigen Vorkehrungen, damit sie so beschäftigt und ihre Arbeitsbedingungen so gestaltet werden können, dass ihre Gesundheit und diejenige ihres ungeborenen Kindes nicht gefährdet werden. Die Mitarbeiterin hat zu diesem Zweck ihre Schwangerschaft dem Unternehmen frühzeitig nach Kenntnisnahme anzuzeigen. Aus gesundheitlicher Sicht ist es ratsam den Arbeitgeber möglichst früh über die Schwangerschaft zu informieren, damit dieser gebührend darauf Rücksicht nehmen kann und die Arbeitsbedingungen entsprechend angepasst werden können. Natürlich darf dabei aber der Schwangeren keine Diskriminierung widerfahren, was in der Praxis leider nicht selten der Fall ist.

Der GAV der Tankstellenshops Luzern sieht eine ausführliche Regelung zum Schutz der Schwangeren vor:

- Der Arbeitgeber muss schwangere Frauen so beschäftigen und schützen, dass ihre Gesundheit und die ihres Kindes nicht gefährdet sind. Zu diesem Zweck beachtet er die besonderen gesetzlichen Bestimmungen. Die Arbeitsbedingungen müssen vom Arbeitgeber entsprechend angepasst werden.
- Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmerinnen mittels Aushang oder auf anderem Weg über die besonderen Bestimmungen zum Mutterschutz informieren.
- Ab dem vierten Schwangerschaftsmonat gilt für schwangere Frauen, die ihre Arbeit vor allem stehend erledigen, eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden. Daneben haben schwangere Frauen zusätzlich zu den ordentlichen Pausen Anspruch auf eine Kurzpause von zehn Minuten pro zwei Stunden Arbeit. Der Arbeitgeber sorgt dafür, dass die Arbeit im Stehen ab dem 6. Schwangerschaftsmonat 4 Stunden pro Tag nicht überschreitet. Schwangeren, Wöchnerinnen und Stillenden darf der Arbeitgeber nur gefährliche oder beschwerliche Arbeit zuteilen, wenn durch eine Risikoanalyse die Unbedenklichkeit für die Gesundheit von Mutter und Kind erwiesen ist oder entsprechende Schutzmassnahmen getroffen wurden.

Es handelt sich hier überwiegend um eine Wiederholung der Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz. Die Regelung, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmerinnen mittels Aushang oder auf anderem Weg über die besonderen Bestimmungen zum Mutterschutz informieren muss, geht jedoch über das Gesetz hinaus. Die Verankerung einer Informationspflicht des Arbeitgebers ist sehr sinnvoll. Allgemein ist es zu befürworten, wenn die wichtigsten Bestimmungen über den Mutterschutz wie hier im GAV wiederholt werden, und die Arbeitnehmerinnen so eine einfache Möglichkeit haben ihre Rechte zu kennen.

7.5 Konkretisierende Bestimmungen: Schutz der psychischen Gesundheit

Nun werden diejenigen GAV-Bestimmungen analysiert, die den Schutz der psychischen Gesundheit zum Inhalt haben. Mit Ausnahme der GAV nach Art. 73a ArGV 1, finden sich in den untersuchten GAV lediglich zwei, die sich mit dem Schutz der psychischen Gesundheit und dem Schutz vor psychosozialen Gesundheitsrisiken beschäftigen. Hier handelt es sich jedoch um einen Bereich, indem grosser Handlungsbedarf besteht. So zeigen verschiedene Statistiken, dass psychische und psychosoziale Gesundheitsrisiken steigen und die gesetzlichen Vorgaben noch viel Gestaltungsspielraum lassen.

Der GAV Post bestimmt, dass die Arbeitgeberin die Persönlichkeit der Mitarbeitenden schützt und insbesondere auf die physische und psychische Gesundheit Rücksicht nimmt. Hier handelt es sich um eine Bestimmung deklaratorischer Natur. Doch auch wenn der Schutz der psychischen Gesundheit bereits von Art. 328 OR und Art. 6 ArG erfasst wird, kann es sinnvoll sein, diesen explizit im GAV zu erwähnen. Welche konkreten Massnahmen zu treffen sind, wird jedoch nicht festgehalten.

Im GAV Coop wird bestimmt, dass im Unternehmen ein für die Mitarbeitenden kostenloser und allgemein zugänglicher Sozialdienst als Anlaufstelle u.a. zur Vermeidung von psychosozialen Risiken, besteht. Der Sozialdienst arbeitet nach den Grundsätzen des Berufskodex von avenir social (Professionelle Soziale Arbeit Schweiz). Hier handelt es sich um eine Bestimmung, welche die gesetzlichen Vorgaben konkretisiert, indem eine Massnahme definiert wird. Bei der Anlaufstelle kann es sich um eine gute Massnahme zur Verminderung von psychosozialen Risiken handeln.

7.6 Konkretisierende Bestimmungen: Datenschutz

In vielen der untersuchten GAV gibt es Bestimmungen zum Datenschutz. Diese können in Bestimmungen unterschieden werden, die auf die gesetzlichen Vorgaben verweisen, die diese wiederholen oder konkretisieren. Grundsätzlich ist es sehr erfreulich, dass der Datenschutz Eingang in viele GAV gefunden hat. Während die alleinige Verweisung auf die Gesetzesbestimmungen keinen grossen Mehrwert bietet, kann es sinnvoll sein die relevanten Gesetzesbestimmungen zu wiederholen. Denn die Datenschutzgesetzgebung wird in der Praxis wohl nicht allen bekannt sein. Durch Wiederholung der wichtigsten gesetzlichen Bestimmungen im GAV, können sich die Arbeitnehmenden rasch einen kurzen Überblick darüber verschaffen, was rechtlich zulässig ist.

7.7 Konkretisierende Bestimmungen: Verweisende oder wiederholende Bestimmungen

Als Beispiel für einen GAV, der lediglich auf die Gesetzesbestimmungen verweist, kann der GAV MEM dienen. So hält dieser fest, dass die Bearbeitung personenbezogener Daten, insbesondere mittels elektronischer Anlagen, auf das betrieblich Notwendige zu beschränken ist und sich nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über den Datenschutz vom 19. Juni 1992 richtet.

7.8 Konkretisierende Bestimmungen: Weiterführende Bestimmungen

Im GAV der SRG wird festgehalten, dass die Mitarbeitenden informiert werden, wenn Vorgänge, welche zu einer Kündigung führen können, im Personaldossier erfasst werden. Hierbei handelt es sich um eine gute Regelung. Der Arbeitnehmende weiss dadurch, dass sich diese möglicherweise sensiblen Daten in seinem Personaldossier befinden, ohne dass zuerst das Einsichtsrecht geltend gemacht werden muss.

Der GAV Unilever bestimmt, dass personenbezogene Daten, welche dem Mitarbeitenden in seinem wirtschaftlichen Fortkommen schaden könnten, nicht an Dritte, einschliesslich späterer Arbeitgeber, weitergegeben werden dürfen, es sei denn, der Arbeitgeber sei aufgrund von Gesetzesvorschriften, Rechtsprechung oder behördlicher Aufforderung dazu angehalten. Hierbei handelt es sich um eine gute Regelung, weil konkretisiert wird, dass es sich bei Daten, die dem Mitarbeitenden in seinem wirtschaftlichen Fortkommen schaden könnten, um schützenswerte Personendaten handelt.

Der GAV Unilever hält weiter fest, dass die Firma dafür sorgt, dass nur die von ihr ausdrücklich bezeichneten Personen, welche aufgrund ihrer Aufgaben hierzu berechtigt sind, Zugriff zu den

gespeicherten Daten haben. Die Beschränkung der Anzahl Personen, die Zugriff auf die Daten haben, ist sehr sinnvoll, da so das Missbrauchspotenzial verringert werden kann.

Der GAV der Uhren- und Mikrotechnikindustrie bestimmt, dass am Ende des Arbeitsverhältnisses sämtliche Daten gelöscht werden, die der Arbeitgeber nicht von Gesetzes wegen aufbewahren muss. Es handelt sich hier um eine gute Regelung, da sich der Arbeitnehmer so sicher sein kann, dass keine unnötigen Daten über ihn aufbewahrt werden, ohne dass zuerst das Einsichtsrecht geltend gemacht werden muss.

7.9 Konkretisierende Bestimmungen: Überwachung der Arbeitnehmenden

Bezüglich der Überwachung der Arbeitnehmenden befindet sich im GAV MEM eine Bestimmung, welche die gesetzlichen Vorgaben wiederholt. So wird bestimmt, dass die Arbeitnehmervertretungen das Recht auf frühzeitige Information über die Systeme der Erfassung und Bearbeitung personenbezogener Daten mittels elektronischer Anlagen und über die Regelung der Zugangsberechtigung haben. Nach Abs. 2 dürfen Überwachungs- und Kontrollsysteme, die ausschliesslich das Verhalten der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz überwachen sollen, nicht eingesetzt werden. Werden solche Überwachungs- und Kontrollsysteme aus anderen Gründen eingesetzt, müssen sie nach Abs. 3 möglichst so gestaltet und angeordnet werden, dass dadurch die persönliche Integrität und die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmenden nicht übermässig eingeschränkt werden. Die Wiederholung dieser Bestimmungen kann sinnvoll sein, da die Arbeitnehmenden so über das rechtlich zulässige informiert sind.

Im GAV Post befindet sich eine Bestimmung, die eine Konkretisierung der gesetzlichen Bestimmungen vornimmt: So hält der GAV fest, dass die Arbeitgeberin unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen elektronische Hilfsmittel (z.B. Videosysteme) zur Sicherheitsüberwachung sowie in Ausnahmefällen zur Leistungs- und Qualitätskontrolle oder zu Ausbildungszwecken einsetzen kann. Überwachung zur Leistungs- und Qualitätskontrolle oder zu Ausbildungszwecken ist grundsätzlich zulässig, doch darf dadurch die Gesundheit und Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmenden nicht beeinträchtigt werden. Indem eine solche Überwachung auf Ausnahmefällen beschränkt wird, wird dem Rechnung getragen.

7.10 Verzicht auf Arbeitszeiterfassung: Massnahmen für den Gesundheitsschutz i.S.v. Art. 73a ArGV 1

Als Massnahme für den Gesundheitsschutz gemäss Art. 73a Abs. 4 lit. a ist in allen GAV VAZE eine Pflicht der Arbeitgeberin zur Information und Prävention vorgesehen.

In allen betrachteten GAV VAZE wird vorgesehen, dass die Vorgesetzten über Arbeits- und Ruhezeiten, Gesundheitsschutz sowie psychosoziale Risiken sensibilisiert und die Mitarbeiter über die gesundheitlichen Risiken am Arbeitsplatz und die geltenden Arbeits- und Ruhezeiten informiert werden. Eine ausführliche Informationspflicht sieht der GAV der Zürcher Handelsfirmen vor. Die Arbeitgeber haben die Angestellten über Ursachen, Erscheinungsformen und Auswirkungen von psychosozialen Risiken sowie präventive Aktivitäten und Massnahmen des Arbeitgebers und Kontakt- und Beratungsstellen zu informieren und danach mindestens jährlich in geeigneter Form über mögliche psychosoziale Risiken und deren Auswirkungen auf die Gesundheit zu informieren. Der GAV der Banken sieht zudem vor, dass die Vorgesetzten im Rahmen von Führungsausbildungen über ihre Rechte und Pflichten sowie über ihre Verantwortung im Bereich der Arbeits- und Ruhezeiten informiert werden. Zudem werden sie auf den Gesundheitsschutz im Allgemeinen und auf psychosoziale Risiken im Besonderen sensibilisiert.

In allen GAV VAZE ist ein jährliches Mitarbeitergespräch vorgesehen. Es ist allerdings unterschiedlich detailliert geregelt, worauf sich dieses Gespräch zu beziehen hat. Mindestens aber auf den Arbeitsumfang und die Arbeitszeiten sowie Stressfaktoren und gesundheitliche Risiken. In den GAV der Post, der Swisscom, der grafischen Industrie sowie bei der Textil- und Bekleidungsindustrie ist vorgesehen, dass ein Mitarbeitergespräch auch auf Wunsch eines Mitarbeiters oder bei Anzeichen von psychosozialen Risiken stattfindet.

In den GAV der Post, der Swisscom, der grafischen Industrie sowie der schweizerischen Textil- und Bekleidungsindustrie wird den Mitarbeitern als weitere Massnahme zum Gesundheitsschutz jährlich eine freiwillige Checkliste in Form eines Fragebogens angeboten. Bei der Post, der Swisscom und der schweizerischen Textil- und Bekleidungsindustrie hat der Mitarbeiter in Abhängigkeit des Ergebnisses Anspruch auf einen persönlichen Health Check. Im GAV der grafischen Industrie wird hingegen bestimmt, dass die Mitarbeitenden jährlich einen Anspruch auf einen persönlichen Health Check haben, ohne Abhängigkeit vom Ergebnis des Fragebogens. Im GAV der Banken ist vorgesehen, dass die Mitarbeiter mindestens einmal pro Jahr die Möglichkeit haben, einen Fragebogen zu psychosozialen Stressfaktoren zu beantworten, der von der paritätischen Kommission erarbeitet wird. Dieser enthält auch Hinweise auf die Sozialpartner als Informations- und Beratungsstellen. Den Mitarbeitern werden Informationen über geeignete medizinische Untersuchungen zum Erkennen von Krankheitserscheinungen als Folge von psychosozialen Stressfaktoren zur Verfügung gestellt.

In den GAV der Post, Swisscom, der grafischen Industrie und der schweizerischen Textil- und Bekleidungsindustrie wird eine arbeitsplatzbezogene Risikoanalyse der psychosozialen Gesundheitsrisiken vorgesehen. Anhand der Analyse werden besondere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten definiert. Bei der Post, der Swisscom und der grafischen Industrie werden die Analyse und die Definition von Massnahmen durch die paritätischen Kommissionen unter Beizug von Fachexperten vorgenommen. Im GAV der Post wurde bestimmt, dass die Analyse im Rahmen der regelmässig durch die Arbeitgeberin durchzuführenden Gesundheitsbefragung/Personalumfrage vorgenommen wird. In den GAV der Swisscom, der grafischen Industrie und der schweizerischen Textil- und Bekleidungsindustrie wurde nicht festgelegt, wie oft eine arbeitsplatzbezogene Ermittlung der Gesundheitsrisiken durchgeführt wird. Im GAV der schweizerischen Textil- und Bekleidungsindustrie wird die Durchführung der bestehenden Branchenlösung übertragen. Alle diese GAV sehen vor, dass die Mitarbeiter über die festgestellten spezifischen psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz und die daraus abgeleiteten Massnahmen informiert werden. In den GAV der Banken, der Zürcher Handelsfirmen, der KPT sowie der SWICA werden keine arbeitsplatzbezogenen Risikoanalysen vorgesehen. Im GAV der Banken ist aber vorgesehen, dass in Betrieben mit einer Arbeitnehmervertretung jährlich die Situation in Bezug auf die Arbeitszeiten und die Gesundheit der Angestellten sowie die Durchführung der Vereinbarung evaluiert wird.

Im GAV der Post erhalten die Mitarbeitenden 5 zusätzliche freie Tage oder auf Wunsch hin die entsprechende Geldpauschale, womit allfällige Überstunden als abgegolten gelten. Auch im GAV der Swisscom wird bestimmt, dass die Mitarbeitenden pro Kalenderjahr 5 zusätzliche Ferientage erhalten, womit Überstunden ebenfalls als abgegolten gelten. Auch der GAV der KPT sieht vor, dass die Mitarbeitenden 5 zusätzliche Ferientage erhalten. Diese Massnahme alleine bietet keinen Schutz vor psychosozialen Risiken, kann aber zusammen mit weiteren Massnahmen sinnvoll sein.

7.11 Verzicht auf Arbeitszeiterfassung: Anlaufstelle i.S.v. Art. 73a ArGV 1

Die Ausgestaltung und die Kompetenzen der Anlaufstelle können für die Arbeitnehmenden mit Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung eine Rolle spielen. Denn wenn den Anlaufstellen in der

Umsetzung der Gesundheitsschutzmassnahmen klar definierte Aufgaben zukommen, können sie diese aktiv wahrnehmen, was schlussendlich dazu beitragen kann, Risiken bei den Mitarbeitenden frühzeitig zu erkennen. Wird beispielsweise ausdrücklich festgehalten, dass Anfragen der Arbeitnehmenden anonym behandelt werden, sinkt die Hemmschwelle beim Einholen von Auskünften, weil nicht die Angst besteht, dass sensible Informationen eines Arbeitnehmenden mit dessen Namen zum Arbeitgeber gelangen.

Die Anlaufstellen werden in den betrachteten GAV unterschiedlich detailliert geregelt. Welche Stelle die Funktion wahrnimmt, wird in den meisten GAV nicht bestimmt. So wird in den GAV der Zürcher Handelsfirmen, der Banken und der SWICA lediglich festgehalten, dass eine entsprechende Stelle zur Verfügung gestellt wird. Im GAV der Textil- und Bekleidungsindustrie wird bestimmt, dass in Absprache mit der Personalvertretung eine speziell geschulte Anlaufstelle zu bestimmen ist und im GAV der grafischen Industrie wird bestimmt, dass die Aufgabe vom Personalverantwortlichen wahrgenommen werden kann. Eine konkretere Regelung befindet sich im GAV der KPT, wo festgehalten wird, dass das HR als unabhängige interne Stelle und der Kaufmännische Verband als unabhängige externe Stelle zu bezeichnen sind. Auch in den GAV der Post und der Swisscom befindet sich eine genaue Bezeichnung. So fungieren bei der Post der Fachbereich Personalmanagement und bei der Swisscom Employment Relations als Anlaufstellen.

Die Aufgaben und Kompetenzen der Anlaufstelle werden ebenfalls in unterschiedlichem Grade festgeschrieben. Im GAV der Zürcher Handelsfirmen wird dazu bloss festgehalten, dass die Anlaufstelle mit den notwendigen Kompetenzen nach Art. 73a ArGV 1 ausgestattet werden muss. Im GAV der SWICA wird lediglich bestimmt, dass die Anlaufstelle den Mitarbeitenden für Fragen zu den Arbeitszeiten und zum Gesundheitsschutz zur Verfügung steht. In den GAV der Banken und der KPT wird nichts weiter bestimmt, als dass die Anlaufstelle bei Fragen zu den Arbeitszeiten sowie zu psychosozialen Risiken zur Verfügung steht. Im GAV der schweizerischen Textil- und Bekleidungsindustrie wird hingegen genaueres zu den Aufgaben der Anlaufstelle festgehalten. So hat diese sicherzustellen, dass die Informationspflichten und die jährlichen Gespräche umgesetzt werden und dass Mitarbeiter, welche mit Schwierigkeiten bei ihren Arbeitszeiten konfrontiert werden, die notwendige Unterstützung erhalten. Zudem ist die Anlaufstelle kostenlos und darf die Identität von Arbeitnehmenden nur mit deren Einverständnis an Vorgesetzte oder andere Personen weitergeben. Im GAV der grafischen Industrie werden die Aufgaben und Kompetenzen nochmals ausführlicher geregelt. So ist die Anlaufstelle für die Sensibilisierung der Vorgesetzten in Bezug auf die Themen Arbeits- und Ruhezeit, für das periodische Eruiere der Arbeitsbelastung der Mitarbeitenden, für die Unterstützung der Mitarbeitenden, bei welchen Schwierigkeiten aufgrund der Arbeitszeiten auftreten, für das frühzeitige Angebot von Massnahmen bei Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Schwierigkeiten und als Ansprechstelle für die Sozialpartner zuständig. Auch die Kompetenzen der Anlaufstellen der Post und der Swisscom sind in den GAV ausführlich geregelt. Die Anlaufstelle koordiniert sich in Fragen des Gesundheitsschutzes mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement, sie kann einzelne Aufgaben und Fachthemen an interne oder externe Ansprechpersonen delegieren und sie stellt sicher, dass die Informationspflichten der Arbeitgeber und die mindestens jährlich durchzuführenden Gespräche wahrgenommen werden. Zudem wird sichergestellt, dass Mitarbeitende mit Schwierigkeiten bezüglich der Arbeitszeiten die notwendige Unterstützung erhalten und Mitarbeitende können anonym Fragen zum Thema Arbeitszeit stellen. Die Anlaufstellen geben die Identität der Arbeitnehmenden nur mit deren Einverständnis an die Vorgesetzten oder an andere Personen weiter.

7.12 Verzicht auf Arbeitszeiterfassung: Paritätische Kommission i.S.v. Art. 73a ArGV 1

Ähnlich wie die Anlaufstelle, kann auch die paritätische Kommission eine wichtige Rolle bei der Umsetzung der Gesundheitsschutzmassnahmen spielen. Insbesondere wenn ihr eine aktive Rolle zukommt und ihr auch die Aufgabe übertragen wird, die Umsetzung des GAV zu überwachen. Denn nur wenn die Gesundheitsschutzmassnahmen tatsächlich umgesetzt werden, können die Mitarbeitenden davon profitieren und psychosoziale Gesundheitsrisiken verringert werden.

Sowohl die Zusammensetzung wie auch die Kompetenzen der paritätischen Kommissionen werden in den GAV unterschiedlich geregelt. So befinden sich im GAV der SWICA gar keine Bestimmungen hinsichtlich einer paritätischen Kommission. In den GAV der Post, der Swisscom, der schweizerischen Textil- und Bekleidungsindustrie, der grafischen Industrie und der Banken wird hingegen geregelt, wie die paritätische Kommission zusammengesetzt wird. Bei der Post, der Swisscom, bei den Firmen der schweizerischen Textil- und Bekleidungsindustrie und der KPT besteht sie aus jeweils 2 Vertretern der vertragsschliessenden Gewerkschaften und aus 2 Vertretern des Betriebs bzw. des Arbeitgeberverbandes. In den GAV der Post und der Swisscom wird ausserdem festgelegt, dass sich die paritätische Kommission mindestens jährlich trifft. Im GAV der Banken wird bestimmt, dass die paritätische Kommission von den Parteien gebildet wird und diese den Vorsitz abwechselnd führen. Der GAV der grafischen Industrie sieht vor, dass die paritätische Kommission aus der Betriebskommission bzw. einer von den Arbeitnehmenden bestimmten Delegation und den Personalverantwortlichen der Betriebe besteht. Im GAV der Zürcher Handelsfirmen wird die Zusammensetzung der paritätischen Kommission nicht geregelt.

In den GAV der Post und der Swisscom kommen der paritätischen Kommissionen viele Kompetenzen zu. Sie analysiert die psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz und definiert die besonderen Massnahmen, sie ist zuständig für die Durchführung und Überwachung der festgelegten Gesundheitsmassnahmen und sie kann Informations- und Präventionskampagnen zu psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz ergreifen. Bei der Post trifft sie überdies die Verpflichtung, bestimmte Gesundheitsmassnahmen auch für Mitarbeitende mit Zeiterfassung zu prüfen. Auch im GAV der Banken wird die paritätische Kommission mit vielen Kompetenzen ausgestattet. Sie erarbeitet Informationen über Arbeits- und Ruhezeitvorschriften für die Mitarbeitenden, erarbeitet einen Fragebogen zu psychosozialen Stressfaktoren und wertet diesen jährlich aus, stellt den Mitarbeitenden Informationen über die psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz und geeignete medizinische Untersuchungen zum Erkennen von Krankheitserscheinungen als Folge von psychosozialen Stressfaktoren zur Verfügung, überwacht den Vollzug der Vereinbarung und führt einen regelmässigen Austausch über Fragen der Arbeitszeiterfassung und des Gesundheitsschutzes und kann zudem Informations- und Präventionskampagnen zum Thema Arbeitszeiterfassung und Gesundheitsschutz ergreifen. Weniger, aber immerhin wichtige, Kompetenzen werden der paritätischen Kommission im GAV der grafischen Industrie zugesprochen. Sie ist zuständig für die Analyse der psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz und das Treffen von besonderen Massnahmen und überprüft die Einhaltung der Vereinbarung. Auch im GAV der Zürcher Handelsfirmen sind die Aufgaben der paritätischen Kommission eingeschränkter. Sie ist zuständig für die Überwachung des Vollzugs und führt regelmässigen Austausch über Fragen der Arbeitszeiterfassung und des Gesundheitsschutzes und stellt den Mitarbeitenden Informationen über die gesetzlichen und vertraglichen Rechte und Pflichten betreffend Arbeits- und Ruhezeit sowie Gesundheitsschutz zur Verfügung. Die paritätischen Kommissionen in der schweizerischen Textil- und Bekleidungsindustrie sind zuständig für die Überwachung der festgelegten Gesundheitsmassnahmen und sie können Informations- und Präventionskampagnen zum Thema

psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz empfehlen. Im GAV der KPT werden die Kompetenzen der paritätischen Kommission hinsichtlich des Verzichts auf die Arbeitszeiterfassung nicht definiert.

8 Verankerung des Themas ASGS in der Vertragspolitik

In diesem Kapitel wird mit Hilfe der Ergebnisse der erfolgten Analyse von GAV-Bestimmungen herausgearbeitet, was im Bereich ASGS zum State of the Art gehört. In einem ersten Teil wird erläutert was in den GAV aller Branchen Eingang finden sollte und auf welche Weise dies erfolgen sollte. Im zweiten Teil werden für die Themen klassischer Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Schutz für Schwangere und stillende Mütter, Schutz der psychischen Gesundheit, Datenschutz, Überwachung und Home Office aufgezeigt, was im GAV sinnvollerweise zu verankern wäre. Im letzten Teil werden die GAV VAZE behandelt.

8.1 State of the Art: Allgemeines

Was im Bereich ASGS zum State of the Art gehört, hängt zu einem grossen Teil von der Branche bzw. vom spezifischen Arbeitgeber ab. Allgemein lässt sich sagen, dass noch Raum für Konkretisierungen und weitergehenden Bestimmungen durch GAV besteht und es sich um einen Bereich handelt, in dem noch mehr erreicht werden kann und Gewerkschaften ihr Potenzial noch besser ausschöpfen können. Gerade auch bei neu auftretenden Situationen und Risiken, die auf Gesetzesebene noch nicht geregelt wurden, wie etwa Home Office oder ständige Erreichbarkeit.

Effektivstes Mittel für eine Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes ist eine Risikoanalyse, die von ASA-SpezialistInnen durchgeführt wird, und ein darauf basierender Massnahmenplan. Nur mit einer Risikoanalyse kann gewährleistet werden, dass allfällige Risiken für die physische und die psychische Gesundheit erkannt und angemessene Massnahmen definiert werden. Denn im Allgemeinen verfügen weder Arbeitgeber noch Gewerkschaften über das Wissen, welches es für eine solche Risikoanalyse und die Definition von Massnahmen bedarf. Für den Arbeitgeber hat die Durchführung einer Risikoanalyse den Vorteil, dass er davon ausgehen kann, dass er seine Pflichten nach Art. 6 ArG erfüllt. Die Verankerung einer, sinnvollerweise regelmässig durchzuführenden, Risikoanalyse durch ASA-Spezialisten in GAV ist u.E. deshalb unumgänglich. Ebenfalls wichtig ist eine regelmässige Überprüfung der Wirkung der getroffenen Massnahmen.

Nicht empfehlenswert sind Bestimmungen mit reinen Verweisen auf die gesetzlichen Grundlagen, da diese sowieso gelten. Eine Wiederholung der gesetzlichen Bestimmungen kann hingegen sinnvoll sein. So beispielsweise bei Regelungen, die den Arbeitnehmenden oft nicht bekannt sind oder wenn die relevanten Bestimmungen aus verschiedenen gesetzlichen Grundlagen und Regelwerken so zusammengefügt werden, dass sie für den Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden konkreter sind. Idealerweise werden die gesetzlichen Bestimmungen in den GAV ergänzt oder konkretisiert. Je nach Bereich gibt es dafür mehr oder weniger Spielraum.

8.2 State of the Art: Klassische Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

- Eine gute Möglichkeit um die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz in GAV zu verankern, können Branchenlösungen sein. Ein grosser Vorteil der Branchenlösungen ist, dass darin der Beizug von ASA-Spezialisten geregelt wird und oft auch die Mitwirkung der Arbeitnehmenden und die Verpflichtung von Sicherheitsbeauftragten Kurse betreffend Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu besuchen.
- Einbezug der Personalkommission in die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

- Soweit dies möglich ist, soll eine Konkretisierung der zu treffenden Massnahmen auf Grundlage der spezifischen Gefahren und Risiken der Branche oder des Betriebs vorgenommen werden.
- Ein spezielles Augenmerk sollte auf verliehenes Personal gerichtet werden. Temporär Angestellte sind besonders oft von Arbeitsunfällen betroffen. Die Pflicht einer Schulung vor Arbeitsbeginn oder ähnliches ist sinnvoll.
- Explizite Verankerung der Möglichkeit für den einzelnen Arbeitnehmenden, die einzelne Arbeitnehmerin bei Gefährdung der Gesundheit oder des Lebens «Stopp» zu sagen und die Arbeit einzustellen
- Aufgrund der Zunahme von arbeitsassoziierten bzw. stressbedingte Gesundheitsstörungen in der Bevölkerung, ist es empfehlenswert bei Bestimmungen zu ASGS den Fokus auch darauf zu richten und Massnahmen zu definieren, die einer Gefährdung entgegenwirken können.

8.3 State of the Art: Schutz für Schwangere und stillende Mütter

- Es ist sinnvoll, die Pflicht des Arbeitgebers zu verankern, schwangere Arbeitnehmerinnen über ihre Rechte und Gefahren am Arbeitsplatz für sie und ihr ungeborenes Kind in einer ihnen verständlichen Sprache zu informieren.
- Für den Gesundheitsschutz ist es sinnvoll, wenn im GAV festgelegt wird, dass der Arbeitgeber früh über die Schwangerschaft zu informieren ist, damit dieser konkrete Massnahmen zum Schutz der Gesundheit treffen und die Arbeitsbedingungen entsprechend anpassen kann. Es sind dabei aber auch klare Bestimmungen gegen Diskriminierung von Schwangeren festzuhalten sowie eine unabhängige, möglichst externe und von der Linie unabhängige Ombudsstelle bei Problemen zu bezeichnen. Ein solcher Auftrag kann z.B. an Gewerkschaften vergeben werden.
- Eine Wiederholung der wichtigsten rechtlichen Bestimmungen und Regularien (z.B. Mutterschutzverordnung, Richtlinien SECO zu Lärmpegel und Raumklima in Grossraumbüros, etc.) im GAV ist zu befürworten, da dies den Arbeitnehmerinnen erlaubt, ohne grossen Aufwand davon Kenntnis zu nehmen.

8.4 State of the Art: Schutz der psychischen Gesundheit

- Die Einrichtung einer Anlaufstelle für Arbeitnehmende, die Fragen zu psychosozialen Gesundheitsrisiken haben oder Beratung brauchen, kann sinnvoll sein.
- Hier handelt es sich um einen Bereich, der in GAV noch konkretisiert werden kann. Denn neben den allgemeinen gesetzlichen Grundlagen bestehen kaum Regelwerke, welche die vom Arbeitgeber zu treffenden Massnahmen konkretisieren. Dies kann durch die Sozialpartner nachgeholt werden.
- Die Verankerung des Rechts auf Zuweisung einer anderen Arbeit, wenn die zugewiesene Arbeit aufgrund einer Gesundheitsgefährdung nicht mehr ausgeführt werden kann, ist besonders bei Mobbing und psychosozialen Risiken aber auch traditionellen Risiken wie Beschwerden muskulo-skelettaler (z.B. Rückenbeschwerden, ständiges Stehen, etc.) Art sinnvoll.

8.5 State of the Art: Datenschutz

- Beim Datenschutz ist es empfehlenswert, die wichtigsten rechtlichen Bestimmungen im GAV zu wiederholen. Denn dies bietet den Arbeitnehmenden eine Möglichkeit sich rasch über das rechtlich Zulässige informieren zu können, da die Bestimmungen zum Datenschutz den wenigsten Arbeitnehmenden bekannt sind. Erwähnt werden sollte mindestens, dass die Arbeitnehmenden das Recht auf Einsicht ihrer Daten haben und dass besonders schützenswerte Personendaten nicht ohne Rechtfertigungsgrund, insbesondere der Einwilligung, weitergegeben werden dürfen.
- Auch sinnvoll ist die Regelung im GAV, dass nur die vom Arbeitgeber ausdrücklich bezeichneten Personen, welche aufgrund ihrer Aufgaben hierzu berechtigt sind, Zugriff zu den gespeicherten Daten haben.

8.6 State of the Art: Überwachung

- Eine Wiederholung der massgebenden gesetzlichen Vorgaben kann sinnvoll sein, da es sich auch hier um einen Bereich handelt, dessen Regelungen nicht allen Arbeitnehmenden bekannt sind. So sollte festgehalten werden, dass die Arbeitnehmenden oder ihre Vertretung frühzeitig über Überwachungs- und Kontrollsysteme informiert werden, dass Überwachungs- und Kontrollsysteme, die das Verhalten der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz überwachen sollen, nicht zulässig sind und dass Überwachungs- und Kontrollsysteme, die aus anderen Gründen erforderlich sind, die Gesundheit und die Bewegungsfreiheit nicht beeinträchtigen dürfen.
- Werden Überwachungs- und Kontrollsysteme zu anderen Zwecken eingesetzt, beispielsweise für die Qualitätskontrolle oder für Ausbildungszwecke, sollte auch dies bereits im GAV verankert werden.
- Wenn Überwachungs- und Kontrollsysteme unumgänglich sind, ist es ratsam die Massnahmen, die getroffen werden müssen, um die Gesundheit und die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmenden zu wahren, bereits im GAV zu definieren.

8.7 State of the Art: Home Office

- Da es sich beim Home Office um einen Bereich handelt, welcher noch keinen Eingang in die Gesetzgebung gefunden hat, ist hier viel Spielraum für Regelungen in GAV vorhanden. So können die Voraussetzungen und die Ausgestaltung des Home Office im GAV festgehalten werden.
- Wichtig ist es, präzise Arbeitszeiten inkl. Bereitschaftszeit und Zeiten, in denen keine Erreichbarkeit besteht (Ausschalten der Geräte), festzulegen.
- Die Arbeitnehmenden sind im GAV über die gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeiten zu informieren und darauf hinzuweisen, dass diese im Home Office auch einzuhalten sind.
- Ergonomische Ausgestaltung des Arbeitsplatzes muss auch im Home Office erfolgen.

8.8 State of the Art: GAV Verzicht auf Arbeitszeiterfassung

- Effektivste Massnahme ist eine Analyse der psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz durch eine fachlich kompetente Person. Idealerweise wird die Analyse vor Abschluss des GAV

vorgenommen, so dass im GAV bereits konkrete Gesundheitsmassnahmen festgehalten werden können, die mit Hilfe der fachlich kompetenten Person definiert werden.

- Bei der Informations- und Präventionspflicht der Arbeitgeberin, ist es ratsam im GAV Anforderungen zu definieren, was diese mindestens beinhalten müssen. Und zwar sollte die Informationspflicht Informationen bezüglich der geltenden Arbeits- und Ruhezeiten (vertragliche Wochen- und Jahresarbeitszeit, gesetzliche Tages- und Wochenhöchst- und Ruhezeiten, Nacht- und Sonntagsarbeit, Pausen, Überstunden und Überzeit) sowie Hinweise auf die Anlaufstelle und die Sozialpartner enthalten. Bei der Prävention sollte über die Ursachen, Erscheinungsformen und Auswirkungen von psychosozialen Risiken und Erkrankungen, über Handlungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers, über Massnahmen der Arbeitgeberin zur Prävention von psychosozialen Risiken und Erkrankungen und über die Anlaufstelle informiert werden. Idealerweise informiert die Arbeitgeberin die Arbeitnehmenden zusammen mit der Anlaufstelle oder der paritätischen Kommission.
- Eine jährliche Ermittlung der psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz mit einem Fragebogen, der durch die Arbeitnehmenden anonym ausgefüllt werden kann, ist begrüssenswert. Die Analyse des Fragebogens und das Treffen von geeigneten Massnahmen sollten durch die paritätische Kommission mit Hilfe von Fachexperten erfolgen. Ausserdem sollten die Arbeitnehmenden über die festgestellten psychosozialen Risiken und über die getroffenen Massnahmen informiert werden.
- Mitarbeitergespräche sind ein Mal jährlich durchzuführen sowie auch auf Wunsch des Arbeitnehmers oder bei Anzeichen psychosozialer Risiken.
- Idealerweise wird bereits im GAV definiert, wer als Anlaufstelle fungiert. Es ist nicht ratsam das HR bzw. den Personalverantwortlichen als Anlaufstelle zu bezeichnen, da hier nicht von einer unabhängigen Anlaufstelle ausgegangen werden kann. Einige GAV sehen eine interne und eine externe Anlaufstelle vor. Dies ist ebenfalls eine gute Regelung, sofern die externe Anlaufstelle auch während der Arbeitszeit angelaufen werden kann und für den Arbeitnehmenden nicht mit Kosten verbunden ist. Zudem sollten die Arbeitnehmenden entweder die Möglichkeit haben, die Anlaufstelle anonym anzulaufen oder es wird sichergestellt, dass ihre Identität nicht ohne ihre Zustimmung weitergegeben wird.
- Im GAV sind die Aufgaben der Anlaufstelle klar zu definieren. Folgende Aufgaben können durch die Anlaufstelle wahrgenommen werden: Sicherstellung, dass die Arbeitgeberin ihre Informations- und Präventionspflichten sowie das jährliche Gespräch wahrnimmt, Unterstützung für Mitarbeiter mit Schwierigkeiten hinsichtlich ihrer Arbeitszeiten, Ansprechstelle für Sozialpartner, frühzeitiges Angebot von Massnahmen bei Mitarbeitern mit gesundheitlichen Schwierigkeiten und die Beantwortung anonymer Fragen zum Thema Arbeitszeit.
- Die Zusammensetzung der paritätischen Kommission ist bereits im GAV zu regeln. Idealerweise besteht sie aus 2 VertreterInnen der vertragsschliessenden Gewerkschaften und 2 VertreterInnen des Betriebes/Arbeitgeberverbandes.
- Auch die Aufgaben und Kompetenzen der paritätischen Kommission sind bereits im GAV klar festzulegen. Folgende Aufgaben können durch die paritätische Kommission wahrgenommen werden: Überwachung und Durchführung der Gesundheitsschutzmassnahmen, Durchführung der Risikoanalyse mit Hilfe von Fachexperten, Durchführung von Informations- und Präventionskampagnen zu

psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz, Erarbeitung und Auswertung eines Fragebogens zu psychosozialen Stressfaktoren für die Mitarbeitenden. Zudem ist es sinnvoll, wenn überprüft wird, ob die Gesundheitsschutzmassnahmen auch für Mitarbeiter mit Zeiterfassung förderlich sein könnten.

9 Fazit und praktische Handlungsanweisung

Das Thema Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit müssen für Gewerkschaften in ihrer täglichen Arbeit zentral sein, dies gilt insbesondere für die Aushandlung von GAV. Es muss zur Routine werden, in GAV Bestimmungen und Massnahmen zu ASGS zu verankern, die über das gesetzliche Minimum, wie es im ArG, UVG, DSG oder OR geregelt ist, hinausgehen.

Die Regelungsdichte zu den Bestimmungen zur physischen und psychischen Gesundheit der Arbeitnehmenden muss hoch sein und den aktuellen Herausforderungen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes in der Arbeitswelt entsprechen. Studien zeigen, dass in der Schweiz die Mitwirkung und Selbstbestimmung sowie die Zeitautonomie der Arbeitnehmenden abnimmt. Gleichzeitig nimmt der Stress in allen Branchen, also keineswegs nur in Dienstleistungs-Berufen zu. Studien zeigen, dass sich bis zu 54.4% der Befragten bei der Arbeit gestresst fühlen. Umfragen zeigen auch, dass in den Betrieben noch zu wenig gegen psychosoziale Risiken unternommen wird. Knapp die Hälfte der Befragten geben an, dass das Thema Stress in ihrem Betrieb gar nicht thematisiert wird und 33.1 % sind der Ansicht, dass es nicht genügend thematisiert wird. Hier zeigt sich, dass im Bereich der psychosozialen Gesundheitsrisiken noch viel Handlungsbedarf besteht und die Thematik die Arbeitnehmenden beschäftigt.

Jeder GAV wird das Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz anders angehen müssen, je nach Branchen- oder Betriebsrealität. Vorliegend wurde anhand der analysierten GAV gezeigt, dass sinnvolle Massnahmen häufig nur mit einer vorhergehenden professionellen Risikoanalyse definiert werden können.

Hier können und müssen die Gewerkschaften mit fortschrittlichen GAV in die Bresche springen. Eine schematische Möglichkeit, wie Gewerkschaften bzw. Sozialpartner vorgehen können, bietet folgendes Diagramm an:

1. Analyse der Branchen- und betriebsspezifischen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken unter Bezug der Hilfe einer Fachperson, insbesondere ASA-SpezialistInnen (SicherheitsingenieurIn, ArbeitsmedizinerIn, ArbeitshygienikerInnen) sowie allenfalls weiterer Berufsgruppen wie z.B. ArbeitspsychologInnen.
2. Bezug der Fachperson
 - zum systematischen Erkennen von Gefahren
 - zum Beurteilen der damit verbundenen Risiken
 - zum Festlegen geeigneter Schutzmassnahmen oder
 - zum Aufbau des Sicherheitssystems.

Dabei besondere Berücksichtigung auf «neue Risiken» wie psychosoziale Belastungen, Mobbing, sexuelle Belästigung, Datenschutz im Rahmen der Digitalisierung.

3. Verankerung der Schutzmassnahmen und Sicherheitssysteme im GAV.
4. Periodische paritätische Überwachung der Wirksamkeit der Sicherheits- und Gesundheitsmassnahmen.

- 91 Unternehmensbesteuerung: Unternehmen müssen Steuern zahlen – Steuergeschenke für Firmen sind volkswirtschaftlich falsch, *avec synthèse en français*. Oktober 2012
- 92 Der „liberale“ Arbeitsmarkt der Schweiz – Entzauberung eines Mythos. November 2012. *Le marché du travail « libéral » en Suisse – Une démystification. Novembre 2012.*
- 93 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2012/2013. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB.Gewerkschaften. *April 2013. Négociations conventionnelles et salariales 2012/2013. Un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Mai 2013.*
- 94 Halbierte Sozialpartnerschaft in der Schweiz. August 2013. *Le semi-partenariat social en Suisse. Août 2013.*
- 95 GAV in der Schweiz: Probleme, Handlungsbedarf, Lösungen. August 2013. *Les CCT en Suisse : problèmes, mesures requises, solutions. Août 2013*
- 96 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2012. Okt. 2013. *Évolution des effectifs des syndicats en 2012. Oct. 2013.*
- 97 Boni und wachsende Lohnschere. Oktober 2013.
- 98 Der Detailhandel. Schwache Lohnentwicklung trotz Produktivitätsschub, *avec résumé en français*. November 2013.
- 99 Kantonsfinanzen. Fragwürdige, schädliche Sparmassnahmen in den Kantonen. Eine ökonomische Analyse, Dezember 2013 *Finances cantonales. Programmes d'austérité douteux et préjudiciables dans les cantons. Une analyse économique. Décembre 2013*
- 100 Arbeitszeitkontrollieren statt Burnouts kurieren. Mangelhafter Vollzug der Arbeitszeiterfassung in den Kantonen, *avec l'introduction, conclusions et perspectives en français. Janvier 2014*
- 101 12. SGB-Frauenkongress vom 15. und 16. November 2013. Gute Arbeit – gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail! Adesso e in futuro! Wir Frauen zahlen eure Krise nicht. April 2014. *12e Congrès des femmes de l'USS des 15 et 16.11.2013. Gute Arbeit – gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail ! Adesso e in futuro! Ce n'est pas aux femmes de payer la crise! Avril 2014.*
- 102 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2013/2014 ; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. April 2014. *Négociations conventionnelles et salariales 2013/2014; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Avril 2014.*
- 103 Ein starker Service Public – damit die Schweiz funktioniert. Reden der Tagung vom 27.2.2014. April 2014. *Des services publics forts pour une Suisse qui fonctionne ! Les interventions de la journée du 27.2.2014. Avril 2014.*
- 104 Was für die Lohngleichheit zu tun ist. Eine Analyse der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern und der politischen Gegenmassnahmen. April 2014. *Que faire pour instaurer l'égalité de salaire entre les sexes ? Analyse des différences de salaire entre les femmes et les hommes et contre-mesures politiques. Juin 2014.*
- 105 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2013. Sept. 2014. *Évolution des effectifs des syndicats en 2013. Sept. 2014*
- 106 55. SGB-Kongress vom 23. – 24. Oktober 2014. Positionspapiere und Resolutionen. November 2014. *55e Congrès de l'USS des 23 et 24 octobre 2014. Textes d'orientation et résolutions. Novembre 2014.*
- 107 SGB-Verteilungsbericht. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz. Januar 2015, *avec résumé en français.*
- 108 Höhere Prämienverbilligungen gegen die Krankenkassen-Prämienlast. Eine Analyse der durchschnittlichen Prämienlast in der Schweiz und Vorschläge für den Ausbau der Prämienverbilligungen. Januar 2015, *avec résumé en français.*
- 109 *Un projet européen disputé. Les débats de politique européenne des syndicats depuis les années 70. Mars 2015.* Existiert nur auf Französisch.
- 110 Vertrags- und Lohn-Verhandlungen 2014/15. *Négociations contractuelles et salariales 2014/15. Mai 2015.*
- 111 Fragwürdige Spar- und Steuerpolitik in den Kantonen. Eine ökonomische Analyse. Juni 2015. *Une politique cantonale d'austérité et fiscale contestable. Analyse économique. Août 2015*
- 112 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2014. Okt. 2015. *Évolution des effectifs des syndicats en 2014. Octobre 2015.*
- 113 Mehr Stellensuchende wegen Leistungsabbau bei den Sozialversicherungen. Dezember 2015. *Davantage de demandeurs et demandeuses d'emploi à cause du démantèlement des prestations des assurances sociales. Janvier 2016.*
- 114 Fragwürdige Spar- und Steuerpolitik in den Kantonen. Januar 2016. Eine ökonomische Analyse. *Une politique cantonale d'austérité et fiscale contestable. Analyse économique. Janvier 2016.*
- 115 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2015/2016. März 2016. *Négociations conventionnelles et salariales 2015/2016. Mars 2016.*
- 116 Lohnkontrollen – ein Reader. Juni 2016. *25 ans après la Grève des femmes – Les contrôles des salaires. Juin 2016.*
- 117 SGB-Verteilungsbericht 2016. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz. Juli 2016. *Rapport 2016 de l'USS sur la répartition des salaires, des revenus et de la fortune en Suisse. Octobre 2016.*
- 118 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2015. Sept. 2016. *Évolution des effectifs des syndicats en 2015. Octobre 2016.*
- 119 USR III kostet jeden Haushalt mindestens 1000 Franken pro Jahr. Januar 2017, *avec résumé en français.*
- 120 SGB- Juristen-Tagung 2015: Zwischen Strassburg und Genf: Die Bedeutung des Völkerrechts für das Arbeitsrecht. März 2017
- 121 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2016/2017. März 2017. *Négociations conventionnelles et salariales 2016/2017. Mars 2017.*
- 122 Zutritts- und Informationsrechte für Gewerkschaften im Betrieb. Juni 2017. *Les droits d'accès à l'entreprise et à l'information des syndicats. Juin 2017*
- 123 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2016. Sept. 2016. *Évolution des effectifs des syndicats en 2016. Sept. 2017.*
- 124 *Augmentation du niveau de formation des travailleuses et travailleurs : analyse et revendications syndicales. Sept. 2017.* Mit einer Zusammenfassung auf Deutsch.
- 125 Digitalisierung muss den Berufstätigen nützen: Analyse und Handlungsbedarf. Oktober 2017. *La numérisation doit servir aux salarié(e)s : analyse et mesures requises. Octobre 2017.*
- 126 Die ILO – Bedeutung für Gewerkschaften in der Schweiz. Februar 2018. *Importance de l'OIT pour les syndicats de Suisse. Février 2018.*
- 127 Über den Tellerand. Ein gewerkschaftlicher Blick auf Europa, April 2018.
- 128 Unsere Zeit ist mehr wert! 13. SGB-Frauenkongress vom 19. und 20. Januar 2018. Oktober 2018 *Notre temps vaut plus que ça ! 13^e Congrès des femmes de l'USS des 19 et 20 janvier 2018. Octobre 2018*
- 129 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2017/2018. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. Juni 2018. *Négociations conventionnelles et salariales 2017/2018. Un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Juin 2018*
- 130 Verteilungsbericht 2018. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. Oktober 2018
- 131 Analyse der Kantonsfinanzen. Budget 2019/AFP 2020-2022. November 2018. *Analyse des finances cantonales. Budget 2019/PFN 2020-2022. Novembre 2018*
- 132 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2017. Dezember 2018. *Évolution des effectifs des syndicats en 2017. Décembre 2018*
- 133 Temporärarbeit in der Schweiz. Juni 2019. *Le travail temporaire en Suisse. Juin 2019.*