

Arbeitsbedingungen unter Druck

Mehr Arbeit auf Abruf, weniger Teilzeitstellen

Das Arbeitsklima hat sich in den letzten Jahren – auch in der Pflege – verschärft. Wie die Erfahrungen aus dem Rechtsdienst und den Rechtsberatungen des SBK zeigen, versuchen immer mehr Arbeitgeber, das Risiko von Schwankungen im Arbeitsanfall einseitig auf ihr Personal zu überwälzen. Gleichzeitig werden Teilzeitstellen rarer. Eine Standortbestimmung.

PIERRE-ANDRE WAGNER

HUNDERTE von Institutionen des Schweizer Gesundheitswesens – Spitäler, Kliniken, Heime, usw. – bieten ihrem Personal Arbeitsbedingungen, die in allen Punkten den rechtlichen (gesetzlichen, gesamtarbeitsvertraglichen) Vorgaben entsprechen. Sie tun dies entweder aus einer grundsätzlichen Haltung gesellschaftlichen Anstands heraus – aus der Erkenntnis, dass die Rechtsordnung kein Selbstbedienungsladen ist und dass allen gedient ist, wenn sich alle an die Regeln halten; oder sie haben als gute ManagerInnen verstanden, dass zumindest gesetzeskonforme Arbeitsbedingungen unabdingbare Voraussetzung einer guten Pflege sind, und dass zufriedenes Personal und eine gute Pflege ihnen auf dem Arbeits- und Gesundheitsmarkt einen Wettbewerbsvorteil verschaffen.

Verschärftes Arbeitsklima

Andererseits dürfen wir nicht die Augen davor verschliessen, dass sich in der Schweiz das Arbeitsklima in den letzten Jahren aufgrund verschiedener hausgemachter und transnationaler Entwicklungen merklich verschärft hat. Die neoliberale Ideologie stellt das Recht des Staates, per Gesetz in die Mechanismen des «freien» Marktes einzugreifen, grundsätzlich in Frage. Und in einem globalisierten Markt gerät jede Leistung, die nicht nachweislich, unmittelbar und kurzfristig einen

wirtschaftlich-monetären Nutzen bringt, unter Druck. So die Bildung, die Gesundheit und alle sozialen Institutionen.

In der Pflege lässt sich dies an zwei Beispielen illustrieren: an der schleichenden Einführung von Arbeitsformen, bei denen die ArbeitnehmerInnen sich auf Abruf zur Verfügung des Arbeitgebers halten; und der zunehmenden Schwierigkeit, in der Pflege in Teilzeit zu arbeiten.

«Laissez-faire» der Schweiz

Die Schweiz hat heute das «flexibelste» Arbeitsgesetz von ganz Europa. Darin wird der Pikettdienst als Arbeitsform definiert, bei der sich die ArbeitnehmerInnen «neben der normalen Arbeit» bereithalten «für die Behebung von Störungen, die Hilfeleistung in Notsituationen, für Kontrollgänge oder für ähnliche Sonderereignisse» (Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz Art. 14 Abs. 1). Das Problem für die Pflege ist: Die meisten von Pflegenden geleisteten Pikettdienste entsprechen nicht dieser Definition, sondern erfüllen den Zweck, die im Gesundheitswesen sozusagen naturgegebenen Schwankungen in der Pflegenachfrage auf das Personal zu überwälzen. Immerhin enthält die Arbeitsgesetzgebung (das Arbeitsgesetz und seine Verordnungen) eine Reihe von Schutzbestimmungen, die das Personal schützen sollen, indem sie dem übermässigen Gebrauch, dem Missbrauch oder der Zweckentfremdung des Pikettdienstes einen Riegel schieben (sollten).

Freizeit versus Arbeitszeit

Vor allem hält das schweizerische Arbeitsrecht klar fest, dass alles, was nicht Arbeitszeit ist, Freizeit ist. Deshalb unterscheidet es zwischen Pikettdiensten, die im Betrieb (in so genannter «Arbeitsbereitschaft»), und solchen, die von Zuhause aus (in so genannter «Rufbereitschaft») geleistet werden. Während bei der Arbeitsbereitschaft die gesamte Dauer des Pikettdienstes Arbeitszeit darstellt, gilt dies bei der Rufbereitschaft nur für den effektiven Einsatz (samt Wegzeit).

Der Grund dieser Unterscheidung liegt darin, dass die Rufbereitschaft dem Genuss der «Freizeit» (oder der Wahrnehmung von familiären oder gesellschaftlichen Verpflichtungen...) nicht grundsätzlich entgegensteht. Was ist aber, wenn der Pikettdienst durchaus von Zuhause aus geleistet werden darf (oder muss), die ArbeitnehmerInnen aber innert kürzester Zeit im Betrieb sein müssen? Ein Rechtsgutachten des Bundesrichters und Dozenten für Arbeitsrecht, Thomas Geiser, hat die Grenze bei dreissig Minuten gezogen. Ist die vom Arbeitgeber geforderte Reaktionszeit kürzer, liegt auf jeden Fall Arbeitsbereitschaft vor, und die gesamte Dauer des Pikettdienstes gilt als Arbeitszeit – weil die ArbeitnehmerInnen in ihrer Bewegungs- und persönlichen Freiheit dermassen eingeschränkt sind, dass auf keinen Fall mehr von *Freizeit* die Rede sein kann.

Pikettdienst fürs Kinderhüten

Im Rahmen so langwieriger wie erfolgloser Verhandlungen wurde dieser ursprünglich auch vom *seco* (dem in Sachen Arbeitsgesetz federführenden Staatssekretariat für Wirtschaft) vertretene Grenzwert von Arbeitgeberseite so kategorisch abgelehnt, wie er von Arbeitnehmerseite vehement verteidigt worden ist. Die Heftigkeit der Auseinandersetzung zwischen H+ und

den Arbeitnehmerverbänden SBK, VPOD und VSAO (dem Verband Schweizerischer Assistenz- und OberärztInnen) erklärt sich durch deren grossen Symbolwert: «Freizeit muss Freizeit bleiben» und es geht nicht an, dass die Arbeitgeber auf stets fantasievollere Art danach trachten, sich auch in der Freizeit ihrer Mitarbeiterinnen den Zugriff auf deren Arbeitskraft zu sichern.

Damit wird die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit immer mehr verwischt. Was ist von einer Freizeit zu halten, in der jederzeit damit zu rechnen ist, alles stehen und fallen lassen zu müssen, in der das Familienleben, die Pflege sozialer Beziehungen und der Genuss von Freizeit nur auf Abruf möglich sind und für die Betreuung der Kinder ein Pikettdienst organisiert werden muss? Die Arbeitgeberverbände behaupten nun, das Arbeitsgesetz werde den Bedürfnissen ihrer Anstalten nicht gerecht, weshalb sie sich für Lösungen auf Betriebsebene einsetzen.

Unterlaufener Schutzgedanke

Was auf den ersten Blick den Vorteil der Praxisnähe zu bieten scheint, entpuppt sich bei genauer Betrachtung als trojanisches Pferd: das Arbeitsgesetz verfolgt seit jeher den Zweck, die ArbeitnehmerInnen vor Ausbeutung (übrigens auch vor Selbstausbeutung) zu schützen. Es neutralisiert das Machtgefälle zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden. Es tut dies durch das Aufstellen von Minimalvorschriften. Würde jeder Institution erlaubt, mit ihrer Belegschaft ein eigenes Süppchen zu kochen, würde der Schutzgedanke des Gesetzes unterlaufen und könnte das Gesetz genauso gut abgeschafft werden; denn allzu oft liegt der Zustimmung der Belegschaft zu einer an sich gesetzeswidrigen Regelung das «Argument» des Arbeitgebers zugrunde, die Umsetzung des Gesetzes wäre zu kostspielig und würde ihn zwingen, zu schliessen oder Personal zu entlassen.

Nach dem Scheitern der Verhandlungen über den Pikettdienst setzen die Personal-



Zwischen Drinnen und Draussen: Arbeitgeber überwälzen Schwankungen im Arbeitsanfall vermehrt einseitig auf die Pflegenden.

Foto: Hanspeter Bärtschi

Rechtsschutz des Berufsverbandes

Verletzungen des Arbeitsgesetzes

Die Erfahrung zeigt, dass auch präzise, konkrete, mühelos überprüfbare Vorschriften des Gesetzes – zum Beispiel über die einzuhaltenen Ruhezeiten – allzu oft als unverbindlich, als schmückendes Beiwerk betrachtet werden. Der fehlbare Arbeitgeber, vorausgesetzt, er selber kenne das Gesetz, darf darauf vertrauen, dass die Belegschaft es nicht kennt, was angesichts der grossen Komplexität und Unübersichtlichkeit der Arbeitsgesetzgebung in den meisten Fällen sogar zutrifft.

Die Wiederherstellung der Waffengleichheit, oder, realistisch ausgedrückt, das Anstreben des kleinstmöglichen Macht-Ungleichgewichts zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ist eine Aufgabe der Personalverbände (Berufsverbände und Gewerkschaften). Die andere ist die Verteidigung der Mitglieder in konkreten Problemsituationen. Sie gewähren ihnen Rechtsberatung und im Streitfall Rechtsschutz, übernehmen also Verfahrens- und Anwaltskosten. Ansprüche aus dem

Arbeitsvertrag beziehungsweise dem Arbeitsrecht können vor Arbeitsgericht eingeklagt werden. Verletzungen des Arbeitsgesetzes können bei den kantonalen Arbeitsinspektoren (den «Aussenstellen» des seco) angezeigt werden; diese sind verpflichtet, diesen Anzeigen nachzugehen, Inspektionen durchzuführen und Verstösse zu ahnden. In diesen Fällen muss die Mitarbeiterin gar nicht in Erscheinung treten und kann ihren Berufsverband mit der Anzeige beauftragen.

Zwei weitere Eigenheiten der Schweizerischen Rechtsordnung wirken sich zusätzlich erschwerend auf die Einlösung arbeitsrechtlicher Ansprüche oder auf die Durchsetzung arbeitsgesetzlicher Vorschriften aus: der schwache Kündigungsschutz und der fehlende Schutz von ArbeitnehmerInnen, die ihre schlechten oder ungesetzlichen Arbeitsbedingungen publik machen.

Dem Kündigungsrecht des Arbeitgebers sind kaum Schranken gesetzt. Solange dieser sich an die Kündigungsfristen und -formen hält, kann ihn praktisch nichts daran hindern, sich einer missliebigen Mitarbeiterin zu entledigen, zumal die Gerichte sehr zurückhaltend sind, wenn es darum geht, eine Kündigung als missbräuchlich zu bezeichnen, und der Klägerin eine schier unerträgliche Beweislast aufbürden.

So genannte «Whistleblower», Mitarbeiter, die nach Erschöpfung des Dienstweges die Öffentlichkeit oder die Behörden über bestimmte Missstände informieren, können nicht nur ohne grosse Schwierigkeiten entlassen werden, sondern setzen sich ausserdem selber dem sehr realen Risiko rechtlicher Schritte seitens des blossgestellten Arbeitgebers aus. Der SBK ist fest entschlossen, alle zu seiner Verfügung stehenden politischen Register zu ziehen, um zur Schliessung dieser Lücke beizutragen.



Foto: Bilderbox

verbände ihre Hoffnungen auf ein Machtwort des seco und darauf, dass die zeitliche Grenze zwischen Arbeits- und Rufbereitschaft gesetzlich verankert wird.

«Kapovaz»

Jenseits der gesetzeswidrigen Überdehnung des Pikettdienstbegriffes scheint der Kreativität einiger Arbeitgeber bei der Einführung von Arbeit-auf-Abruf-ähnlichen Diensten keine Grenzen gesetzt. Einige Beispiele:

- Bei unerwartet tiefem Arbeitsanfall wird Personal gezwungen, Überzeit zu kompensieren oder Unterzeit zu machen und nach Hause geschickt; die Steigerung besteht darin, das betroffene Personal gleichzeitig auf Pikett zu setzen.
- Bei unerwartet hohem Arbeitsanfall werden Mitarbeitende zu Hause angerufen und unter Druck gesetzt, zur Arbeit zu erscheinen (sind sie nicht willens oder, beispielsweise aus familiären Gründen nicht in der Lage, dieser Bitte/Aufforderung nachzukommen, wird ihnen in ihrer Qualifikation mangelnde Flexibilität attestiert).
- Dem Personal wird schon im Arbeitsvertrag kein festes Pensum mehr zugewiesen, sondern Einsatz je nach Arbeitsanfall vorgesehen (die so genannte Kapovaz, was für «kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit» steht).
- Die Mitarbeitende erfährt erst kurz vor Schichtbeginn, ob sie gebraucht wird oder nicht.
- Je nach Fluktuation der Pflegenachfrage wird Pflegepersonal betriebsintern über alle Fachgebietsgrenzen hinweg aushilfsweise eingesetzt.

Wie das Beispiel des Pikettdienstes zeigt, ist der Schutz, den uns das Gesetz bietet, oftmals schwammig. So enthält das Obligationenrecht eine Bestimmung über die «Fürsorgepflicht» des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen mit Familienpflichten besonders zu berücksichtigen – im Rahmen des für den Betrieb Zumutbaren. Wie schwierig es ist, solchen Vorschriften in einer konkreten Situation eine konkrete Antwort zu entlocken, bedarf keiner näheren Erläuterung.

Weniger Teilzeitarbeit

Ein weiteres klares Symptom für den Rückschritt bei den Arbeitsbedingungen ist

das manchenorts nachlassende Verständnis für die spezifischen Bedürfnisse und Lebensumstände der weiblichen Angestellten, insbesondere die zunehmende Feindseligkeit der Teilzeitarbeit gegenüber. Der Pflegeberuf ist ein grossmehrheitlich von Frauen ausgeübter Beruf und daran wird sich wohl oder übel auf absehbare Zeit nichts ändern. Man würde meinen, dass es im Sinne eines umsichtigen und deswegen nicht weniger kühl kalkulierenden Human Resources Managements wäre, den Besonderheiten der typischen weiblichen Arbeitsbiographie in der Schweiz Rechnung zu tragen und die Arbeitsbedingungen danach auszurichten. Doch weit gefehlt; immer mehr mutet die Personalpolitik mancher Arbeitgeber wie ein aussichtsloser Kampf gegen biologische und gesellschaftliche Windmühlen an.

Es gibt viele Gründe für eine Frau, nach dem Mutterschaftsurlaub ein tieferes Pensum als davor übernehmen zu wollen. Männer verdienen in der Schweiz nach wie vor besser; dafür haben deren Arbeitgeber für den Wunsch nach Teilzeitarbeit bedauerlich wenig Musikgehör, und halten verantwortungsvolle Positionen für unvereinbar mit einem Teilzeitpensum; zudem vermag das Angebot an ausserhäuslicher Betreuung der Nachfrage immer noch bei weitem nicht zu genügen; schliesslich soll es sogar Frauen geben, die ihrem Kind in dessen ersten Lebensmonaten und -jahren möglichst viel Zeit schenken möchten.

Hohes Pensum oder Kündigung

Unter Berücksichtigung dieser Tatsachen und bei den Kosten der Ausbildung, der Rekrutierung, der Einführung von Pflegepersonal sollte es im Interesse der Arbeitgeber sein, der nicht allzu raren Spezies Mutter die Weiterführung ihrer beruflichen Laufbahn nicht zu verunmöglichen, sondern nach Kräften zu erleichtern. Der Trend zeigt aber in die entgegengesetzte Richtung. Immer öfter sehen sich junge Mütter nach der Babypause mit der Wahl zwischen einem hochprozentigen Arbeitspensum und der Kündigung konfrontiert. Auch hier bietet das Recht nur sehr spärlichen Schutz.

Nebst der eher diffusen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und dessen Pflicht, auf die Familienpflichten seiner MitarbeiterInnen besondere Rücksicht zu nehmen,

kommt das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, namentlich aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschaft zum Tragen. Diskriminierend ist eine bestimmte Massnahme aber nur, wenn sie sich nicht sachlich rechtfertigen lässt. In der Tat gibt es etliche durchaus vertretbare Gründe, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen tief- und hochprozentig Beschäftigten anzustreben. Es leuchtet ein, dass jedes Pflegeteam einen nicht zu unterschreitenden Anteil Vollzeitangestellte aufweisen muss, um beispielsweise eine gewisse Kontinuität und was ich die laufende Aktualisierung des Know-how nennen würde, zu gewährleisten.

Andererseits sind aber auch die Qualitäten der Teilzeitarbeitenden nicht unbekannt: ihre tendenziell überdurchschnittliche Motivation, Erfahrung und Flexibilität. Die Pro und Kontra haben sich nicht verändert – verändert hat sich deren Gewichtung. Aus irgendeinem zeitgeistlichen Grund scheint eine zunehmende Anzahl Arbeitgeber lieber ganz auf engagierte, vielseitige und erfahrene Berufsleute zu verzichten, als drei, fünf oder zehn Jahre lang auf zwanzig oder dreissig Prozent ihrer Arbeitskraft – und leisten ausserdem dem sich bereits jetzt abzeichnenden Pflegegenotstand Vorschub.

Starkes Gleichstellungsgesetz

Einen ungleich stärkeren Schutz gewährt das Gleichstellungsgesetz (Art. 3) hingegen den Frauen, die unmittelbar aufgrund ihrer Schwangerschaft entlassen oder gar nicht erst angestellt werden (vgl. Kasten). Laut Gesetz sind Fragen des Arbeitgebers zu Familienplanung und Schwangerschaft deshalb auch grundsätzlich unzulässig, was bedeutet, dass die betroffene Mitarbeiterin oder Bewerberin, sollten ihr solche Fragen gestellt werden, das Recht hat, zu lügen.

Auch hier gilt: im Zweifelsfall oder bei Fragen erhalten SBK-Mitglieder Beratung und Unterstützung durch ihre Sektion; im Streitfall können sie den Rechtsschutz des SBK Schweiz beanspruchen. □

www.sbk-asi.ch

- Arbeitsgesetz
- Pikettdienst
- Arbeit auf Abruf



Foto: Bilderbox

Diskriminierung

Kündigung wegen Schwangerschaft

Am 12. Mai unterzeichnete Eveline Braunschweig¹ einen Anstellungsvertrag mit einem öffentlich-rechtlichen Spital im Kanton Zürich. Der Stellenantritt jener 30-Prozent-Stelle wurde auf den 16. August festgesetzt und eine Probezeit bis 31. Oktober vereinbart. Am 29. Juli setzte Eveline Braunschweig ihre künftige Abteilungsleiterin persönlich davon in Kenntnis, sie sei schwanger. Kurz darauf informierte sie ebenfalls den Personaldienst des Spitals; am folgenden Tag, zwei Wochen vor Stellenantritt, kündigte das Spital das Arbeitsverhältnis. Es bezog sich ausdrücklich auf die zu erwartenden Abwesenheiten. Von einer Entschädigung war keine Rede.

Frau Braunschweig erhob gegen die Kündigung Einsprache, da sie missbräuchlich sei und auch das gegen Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (GlG Art. 3) verstosse. Nachdem die Einsprache abgewiesen worden war, wandte sich Eveline Braunschweig an den SBK, der ihr für das Rekursverfahren vor dem Bezirksrat Rechtsschutz gewährte. Ein Jahr nach den Ereignissen willigte das Spital anlässlich der Verhandlung vor dem Bezirksrat in einen Vergleich ein. Es verschob den Kündigungstermin um ein Jahr und verpflichtete sich dementsprechend, Eveline Braunschweig einen Jahreslohn auszus zahlen. Ausserdem wurden die Bewerbungsunterlagen beim Spital pendent gehalten. Sämtliche Kosten (rund 5000 Franken) wurden vom SBK übernommen.

¹ Name geändert