

Elisa Lanthaler

HISTORISCHE DEMO IN BERN

100 000 fürs Klima



Noch nie gingen in der Schweiz so viele fürs Klima auf die Strasse: An die 100 000 Menschen forderten am Samstag, 28. September, an der nationalen Klimademo in Bern eine griffige und gerechte Klimapolitik.

Zur Kundgebung aufgerufen hatte die Klima-Allianz, ein Bündnis von über 80 Organisationen, zu welchem auch der SEV gehört. Bunt, laut und friedlich forderten die Demonstrant/innen an der «Klimademo des Wandels» eine konsequente Klimapolitik, den Ausstieg aus Kohle, Öl und Gas – auch auf dem Schweizer Finanzplatz – sowie Klimagerechtigkeit. Denn nur mit griffigen Massnahmen kann das Pariser Klimaschutzabkommen noch umgesetzt und die globale Erwärmung um 1.5 Grad eingehalten werden.

«Die Klima-Demo macht klar, dass eine nachhaltige Klimapolitik ein Anliegen der ganzen Gesellschaft ist», sagt Pressesprecher Stefan Salzmann, Co-Präsident der Klima-Allianz. Während eines Sit-Ins wurde eine Schweigeminute fürs Klima eingelegt. Verschiedene Rednerinnen und Redner zeigten auf, warum es einen grundlegenden Wandel in der Politik und der ganzen Gesellschaft braucht. Vania Alleva, Präsidentin der Gewerkschaft Unia, betonte die Wichtigkeit von klimagerechten Lösungen: «Wir wollen endlich Taten statt Worte sehen. Wir wollen einen ökosozialen Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft. Gerade als Gewerkschafterin sage ich: Es gibt keine ökosoziale Umgestaltung der Gesellschaft ohne mehr soziale Gerechtigkeit. Und dafür stehen wir heute hier gemeinsam ein.»

LINK ZUM RECHT

Recht auf Akteneinsicht

§ Rechtsschutzteam SEV

Hans nimmt es wunder: Er arbeitet seit vielen Jahren in einem mittelgrossen Privatunternehmen. Sein Zwischenzeugnis fiel nicht so aus, wie er es sich gewünscht hatte. Das überrascht ihn. Er verlangt Einsicht in sein Personaldossier und spricht seinen Vorgesetzten darauf an. Dieser versprach ihm, das abzuklären.

Nach einiger Zeit antwortet die Personalabteilung: Auf Beschluss der Geschäftsleitung könne ihm nur Einsicht in einen Teil seines Personaldossiers gewährt werden. Und das auch nur, wenn er zuvor ein schriftlich begründetes Gesuch einreicht und angibt, welche Dokumente er einzusehen beabsichtige. Bei Genehmigung seines Gesuchs müsse er persönlich erscheinen und die benötigten Dokumente kopieren bzw. ausdrucken. Zudem müsse er wissen, dass das Ganze kostenpflichtig sei. Für Hans klingt das alles nach einer unzulässigen Einschränkung ...

... womit er gar nicht mal so Unrecht hat. Denn gemäss Datenschutzgesetz hat er ein Recht auf Auskunft über den vollständigen Inhalt seines Personaldossiers. Dieses Recht kann er jederzeit einfordern. Er muss sein Interesse weder nachweisen noch glaubhaft machen. Er muss auch nicht be-

gründen, warum er welche Dokumente einzusehen wünscht. Das ist Teil seines informationellen Selbstbestimmungsrechts.

Akteneinsicht ist kostenlos

Hierzu reicht es, wenn Hans seinem Arbeitgeber ein schriftliches Auskunftsbegehren zustellt, per Mail oder per Post. Sofern sichergestellt ist, dass die Akteneinsicht vor dem Eingriff Unbefugter genügend geschützt ist, kann diese ebenfalls auf schriftlichem Wege (also per Mail oder per Post) erfolgen. Die Akteneinsicht vor Ort erfolgt im gegenseitigen Einverständnis, das heisst, der Arbeitgeber kann das vorschlagen. Es liegt aber an Hans, dem zuzustimmen.

Das Auskunftsbegehren von Hans kann sein Arbeitgeber nur in begründeten Fällen beschränken, verweigern oder aufschieben. Der Arbeitgeber muss dann Hans informieren, aufgrund welcher gesetzlichen Bestimmung und aufgrund welcher Tatsache er sich einer vollständigen Akteneinsicht widersetzt. Mit der alleinigen Aussage «die Geschäftsleitung hat entschieden ...» ist es somit nicht getan. Der Arbeitgeber muss die Einschränkung überzeugend begründen können. Die vollständige Akteneinsicht ist die Norm – die Einschränkung die Ausnahme.

Die Akteneinsicht ist grundsätzlich kostenlos. Nur wenn der Aufwand besonders gross ist oder

wenn im selben Jahr mehrfach um Akteneinsicht ersucht wurde, ohne ein ersichtliches Interesse, kann eine Aufwandsgebühr erhoben werden. Das Personaldossier ist die Grundlage für arbeitsrechtliche Entscheidungen und setzt die Weichen für die berufliche Karriere von Hans. Da das Personaldossier laufend nachgeführt wird, versteht es sich von selbst, dass Hans fortlaufend interessiert ist, was in seinem Personaldossier über ihn vermerkt wird. Es besteht daher keine Grundlage für die Erhebung einer Aufwandsgebühr.

Was, wenn der Arbeitgeber nicht einwilligt?

Grundsätzlich werden die Daten im Personaldossier für fünf Jahre aufbewahrt – es sei denn, es gibt eine anderslautende gesetzliche Vorschrift für spezifische Daten. Letztere können bis zu zehn Jahre lang im Personaldossier aufbewahrt werden. Wie weiter, wenn die Gespräche nicht fruchten und der Arbeitgeber uneinsichtig bleibt? Hans kann in diesem Fall sein Recht auf Akteneinsicht mittels gerichtlicher Klage am Gericht seines Wohnortes oder am Gericht am Sitz seines Arbeitgebers durchsetzen lassen. Der Richter wird das in einem vereinfachten Verfahren entscheiden. Die Unterstützung des SEV Berufsrechtsschutzes ist ihm hierbei gewiss.

FLUGHAFEN ZÜRICH

Umkleiden ist Arbeitszeit

Elisa Lanthaler Ist es Arbeitszeit, wenn sich ein Arbeitnehmer auf Geheiss des Arbeitgebers umkleiden muss? Diese Frage beschäftigt seit Monaten viele Branchen im Raum Zürich. Vor etwas mehr als einem Jahr hat die Gewerkschaft VPOD das Thema «Umkleiden ist Arbeitszeit» an den Zürcher Spitälern lanciert. «Wenn man sich für die Arbeit umkleiden muss, ist das Teil der Arbeit und damit Arbeitszeit. Das ist völlig klar und rechtlich eindeutig», schreibt der VPOD in seiner Medienmitteilung.

Der gleichen Meinung ist auch das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco). Darum passte es Ende Februar die Wegleitung zum Arbeitsgesetz entsprechend an. Darin steht zur Arbeitszeit nun: «Im Zusammenhang mit Umkleiden/Ankleiden gilt somit all das als Arbeitszeit, was obligatorisch Teil des Arbeitsprozesses ist: (...) Anziehen von Überzugskleidern oder steriler Arbeitskleidung.»

Im Beispiel der Spitäler ist der Fall eindeutig: Dass sich Angestellte für die Arbeit umziehen müssen und nicht in Strassenkleidern Patienten pflegen können, ist eine klare Vorgabe des Arbeitgebers – und damit Arbeitszeit. Die Realität sieht aber vielerorts anders aus: «Dem Personal der Spitäler wird jedes Jahr zwei Wochen Arbeitszeit geklaut, weil die Umkleidezeit nicht angerechnet wird», sagt VPOD-Sekretär Roland Brunner.

Der VPOD zeigt sich entschlossen, rückwirkend für fünf Jahre den Lohn für die bislang unbezahlte Umkleidezeit einzuklagen – und zieht die Klage notfalls bis vor Bundesgericht.

Im Bereich Luftverkehr hat sich SEV-GATA dem Thema «Umkleiden ist Arbeitszeit» ebenfalls seit einiger Zeit angenommen. Denn «obligatorisch» im Sinne des Seco ist das Umziehen auch für Mitarbeitende bei Swiss und Swissport am Flughafen Zürich. So steht in einem Dokument der Swiss, es seien den Mechanikern nicht gestattet, in Arbeitskleidung von der Arbeit oder zur Arbeit zu reisen. «Auch für die Angestellten bei Swissport ist Umkleiden unter Umständen zwingend, wenn etwa die Arbeitskleidung mit gefährlichen Substanzen verschmutzt ist», erklärt die beim SEV zuständige Gewerkschaftssekretärin Regula Pauli. Die nicht vergütete Arbeitszeit zum Umkleiden an sich ist dabei aber nur das eine Problem: «Hinzu kommen am Flughafen noch das Passieren der Sicherheitskontrollen und die langen Wege, bis man überhaupt am Arbeitsplatz einstempeln kann», präzisiert Pauli.

Die Forderung, dass die Weg- und Umkleidezeit bezahlt werden muss, hat SEV-GATA bei Swiss und Swissport schon mehrfach platziert. Ende November findet ein weiteres Treffen mit der Swiss zum Thema statt. Dabei werden die Ergebnisse einer Umfrage besprochen, welche SEV-GATA im Sommer bei den Swiss-Mitarbeitenden durchgeführt hat. Diese Umfrage zeigt, dass die durch SEV-GATA vertretenen Mechaniker jeden Tag insgesamt 30 Minuten für die Umkleide- und Wegzeit benötigen.

Für Regula Pauli ist klar, dass man hier als Gewerkschaft eine Verbesserung erwirken muss: «Als Erstes müssen wir erreichen, dass die Umkleide- und Wegzeit überhaupt als Arbeitszeit anerkannt wird», betont die Gewerkschaftssekretärin. Damit wäre man schon einen grossen Schritt weiter. Wie die konkrete Umsetzung schliesslich aussähe, müsse man dann von Abteilung zu Abteilung schauen.