

Sitzung vom 16. Mai 2001

**711. Dringliche Anfrage (Stellenkapazitäten im Bereich Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerschutz/Arbeitsinspektorat)**

Die Kantonsrätinnen Elisabeth Derisiotis-Scherrer, Zollikon, und Regula Götsch Neukom, Kloten, Kantonsrat Hugo Buchs, Winterthur, und Mitunterzeichnende haben am 23. April 2001 folgende dringliche Anfrage eingereicht:

Die Rezession führte in vielen Betrieben zu einem massiven Personalabbau. Heute, in der Zeit des konjunkturellen Aufschwungs, wird jedoch oft versucht, dem gestiegenen Auftragsvolumen mit dem bestehenden Personal gerecht zu werden, anstatt den Personalbestand entsprechend aufzustocken. Dabei schrecken Betriebe offenbar auch vor arbeitsrechtlich unhaltbaren Massnahmen nicht zurück, wie das in den Medien veröffentlichte Beispiel der Zweitarbeitsverträge bei der Migros zeigt. Allein bei der Migros-Genossenschaft Zürich sind gemäss Pressemeldungen derzeit bereits 280 Personen mit Zweitverträgen angestellt. Das im interkantonalen Vergleich stellenmässig unterdotierte Amt für Arbeitnehmerschutz kann mit Stichprobenkontrollen den Vollzug des Arbeitsgesetzes im Kanton Zürich nicht gewährleisten.

Wir bitten deshalb den Regierungsrat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Wie viele Betriebe fallen im Kanton Zürich unter die Kontrolle des Arbeitsinspektorates?
2. Wie und wie oft werden Kontrollen vorgenommen?
3. Wie viele Stellenprozentage stehen dafür im kantonalen Arbeitsinspektorat zur Verfügung?
4. Genügen diese Stellenprozentage, um den Kontrollauftrag umfassend auszuführen?
5. Wenn nein, ist der Regierungsrat bereit, das Arbeitsinspektorat stellenmässig entsprechend aufzustocken? Und wenn ja, um wie viele Prozente? Wenn nein, weshalb nicht?
6. Sind dem Regierungsrat ähnliche Fälle wie der Fall Migros bekannt?
7. Welche Verstösse gegen das Arbeitsgesetz beziehungsweise Arbeitszeitvorschriften wurden in jüngster Zeit beobachtet? (Siehe auch Anfrage Kantonsrat Hugo Buchs vom 17. Januar 2000, KR-Nr. 32/2000.)
8. Was unternimmt der Regierungsrat nun konkret, um zu prüfen, ob gegenwärtig bei anderen Betrieben im Kanton Zürich solche oder ähnliche rechtswidrige Praktiken angewendet werden?
9. Welche Massnahmen hat der Regierungsrat im Falle des Migros-Genossenschaftsbundes bereits ergriffen, und was gedenkt er noch zu tun?

Auf Antrag der Volkswirtschaftsdirektion  
beschliesst der Regierungsrat:

I. Die dringliche Anfrage Elisabeth Derisiotis-Scherrer, Zollikon, Regula Götsch Neukom, Kloten, Hugo Buchs, Winterthur, und Mitunterzeichnende wird wie folgt beantwortet:

Im Kanton Zürich werden in rund 70000 Betrieben insgesamt etwa 700000 Arbeitsplätze angeboten. Das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) vollzieht die den Kantonen zugewiesenen Aufgaben des Arbeitnehmerschutzes (Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit) in den nicht der SUVA unterstellten Betrieben. Ein Teil der Aufgaben ist an die Städte Winterthur und Zürich delegiert. Das AWA betreut rund 34000 Betriebe. Das Schwergewicht der vom Bereich Arbeitnehmerschutz des AWA wahrgenommenen Aufgaben liegt im Gebiet des präventiven Arbeitnehmerschutzes, d.h. der Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten in den Betrieben.

Die Arbeitszeitvorschriften des Arbeitsgesetzes (SR 822.11) sind Teil der Bestimmungen über die Gesundheitsvorsorge. Auf Grund der beschränkten Kapazitäten erfolgt die Überwachung der vom Arbeitsgesetz vorgeschriebenen Arbeits- und Ruhezeiten ausschliesslich im Rahmen von Betriebsbesuchen, die aus anderen Gründen durchgeführt werden, und auch dann nur stichprobenweise und summarisch. Die Betriebskontrollen konzentrieren sich gemäss Vorgaben der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) auf die Umsetzung der ASA-Sicherheitskonzepte (ASA = Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit) und auf besondere «EKAS-Aktionen» (z.B. Unfallschutz im Verkauf). Dafür leistet die EKAS einen namhaften finanziellen Beitrag. Kontrollen erfolgen auch auf Grund von Anzeigen wegen Nichtbefol-

gung der gesetzlichen Arbeitszeitvorschriften. Im Jahr 2000 gingen kantonsweit bei den Strafverfolgungsbehörden elf Strafanzeigen wegen Verstössen gegen Arbeits- oder Ruhezeitregelungen im Arbeitsgesetz ein. Es wurden zwei Strafbefehle ausgesprochen (wegen fehlender Sonntagsarbeitsbewilligungen).

Bei der Sicherstellung der Arbeitssicherheit ist ein Systemwechsel von periodischen Betriebskontrollen zu eigenverantwortlichem Handeln im Gange. Eigenverantwortliches Handeln bedeutet insbesondere Aufbau von Managementsystemen für Arbeitssicherheit in den Betrieben mit Elementen wie Gefahrenermittlung, Regelung der Aufgaben und Abläufe, Risikoanalyse oder Erarbeitung eines Sicherheitskonzeptes. Im Rahmen von Betriebsbesuchen wird behördlicherseits lediglich kontrolliert, ob der Betrieb über ein Sicherheitskonzept verfügt, das Gewähr dafür bietet, dass die gesetzlichen Anforderungen an die Sicherheit von Arbeitsprozessen erfüllt werden. Dieser Systemwechsel beansprucht die verfügbaren Kapazitäten sehr stark, muss doch während einer Übergangsphase teilweise noch parallel nach altem und neuem System gearbeitet werden. Für das Jahr 2001 sind insgesamt 470 ASA-Systemkontrollen und 750 andere Betriebsbesuche geplant. Da die Überprüfung eines Sicherheitskonzeptes noch sehr viel Zeit (Beratung, Motivation, Überprüfung) in Anspruch nimmt, bleibt meist wenig Zeit für Arbeitszeitkontrollen. Der zeitliche Aufwand wird sich jedoch auf Grund der Routine auf Seiten der Unternehmungen und der Vollzugsbehörden verringern, sodass mehr Zeit für Arbeitszeitkontrollen zur Verfügung stehen wird.

Im Bereich Arbeitnehmerschutz des AWA ist zurzeit ein interdisziplinäres Team von 18 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (1700 Stellenprozente) beschäftigt. Ein Abteilungsleiter und vier Sicherheitsingenieure betreuen die 1300 Industriebetriebe im ganzen Kanton. Auf Grund neuer gesetzlicher Aufgaben ist im Konsolidierten Entwicklungs- und Finanzplan (KEF) die Schaffung von drei neuen Stellen vorgesehen (zwei Stellen im Zusammenhang mit dem ASA-Systemwechsel, eine Stelle für den Vollzug SAMV). Die dafür erforderlichen Mittel sind im Voranschlag eingestellt. Mit der Anstellung der beiden zusätzlichen Mitarbeitenden kann die Anzahl der Betriebsbesuche erheblich erhöht werden. Ausgehend vom Prinzip der Eigenverantwortung und vom Grundsatz des AWA, kritische Betriebe besonders im Auge zu behalten, wird diese künftige Kapazität als genügend erachtet.

Das gleichzeitige Eingehen mehrerer Arbeitsverhältnisse ist nicht verboten. In Zeiten zunehmender Teilzeitarbeit dürfte dieses Vorgehen künftig sogar an Bedeutung gewinnen. Allerdings sind die Arbeitszeitvorschriften des Arbeitsgesetzes zu beachten. Diese beziehen sich indessen nicht auf einzelne Verträge mit vertraglich vereinbarter Höchstarbeitszeit, sondern gelten – weil sie die arbeitnehmende Person schützen wollen – über alle Verträge einer Person insgesamt. Gesetzliche Höchstarbeitszeitvorschriften sind folgedessen gesamthaft zu beachten. Für Überzeitleistungen sind die gesetzlich vorgeschriebenen Lohnzuschläge auszurichten. Im Vollzug ergeben sich allerdings verschiedene praktische Probleme. Eine Kontrolle durch die verschiedenen Arbeitgeber ist kaum möglich. Dazu kommt, dass solche (Neben-)Anstellungen in der Regel sowohl im Interesse der Arbeitnehmenden, die dadurch ein Zusatzeinkommen erzielen, als auch im Interesse der Arbeitgebenden liegen, die dadurch gerade in Zeiten einer Arbeitskräfteknappheit in der Regel zu guten Mitarbeitenden gelangen.

Weitere Zweitanstellungsverträge wie im Falle der Migros sind zurzeit nicht bekannt. Allerdings dürften nur wenige Betriebe eine strikte Kontrolle bezüglich der gesamten Arbeitszeit für Mitarbeitende, die noch anderswo erwerbstätig sind, aufgebaut haben. Das AWA hat Unternehmungen des Detailhandels um eine Stellungnahme ersucht und sie gleichzeitig darauf aufmerksam gemacht, dass durch Zweitanstellungsverträge Überzeitleistungen und die Auszahlung von Überzeitzuschlägen gemäss Arbeitsgesetz nicht umgangen werden dürfen. Mit einer Medienmitteilung hat das AWA die Öffentlichkeit über die geltenden Vorschriften des Arbeitsgesetzes informiert. Ob im Fall Migros Massnahmen getroffen wurden, kann wegen der Pflicht zur Wahrung des Amtsgeheimnisses gemäss Art. 44 des Arbeitsgesetzes nicht mitgeteilt werden.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Volkswirtschaftsdirektion.

Vor dem Regierungsrat  
Der Staatsschreiber:  
**Husi**

