

Stellungnahme zum Postulat 299

Gesundheitsschutz für städtische Angestellte sicherstellen

Simon Roth namens der SP-Fraktion vom 15. September 2023

Antrag des Stadtrates: Entgegennahme, StB 39 vom 17. Januar 2024

Wurde anlässlich der Ratssitzung vom 29. Februar 2024 überwiesen.

Ausgangslage

Für die öffentlichen Verwaltungen der Kantone und Gemeinden und somit auch für die Stadt Luzern gilt der Grundsatz, dass die meisten Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.11) für ihre Mitarbeitenden nicht anwendbar sind. Dies bedeutet, dass auch die Stadt Luzern vom betrieblichen Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes grundsätzlich ausgenommen ist (Art. 2 Abs. 1 lit. a ArG). Die Vorschriften über den Gesundheitsschutz sind jedoch anwendbar (Art. 3a lit. a ArG). Weitere Bestimmungen, wie namentlich zur Arbeitszeit und zu den Ruhezeitvorschriften, müssen von der Stadt Luzern nicht angewendet werden. Die Stadt Luzern hat zu diesen Bereichen jedoch bereits eigene Bestimmungen erlassen.

Zum Gesundheitsschutz gehören gemäss Art. 3a ArG folgende Bestimmungen:

- Art. 6 ArG: Allgemeiner Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer;
- Art. 35 ArG: Gesundheitsschutz bei Mutterschaft;
- Art. 36a ArG: Möglichkeit des Verbots beschwerlicher oder gefährlicher Arbeiten für bestimmte Kategorien von Arbeitnehmenden.

Die Verordnungen zum Arbeitsgesetz und weitere Bestimmungen haben daher nur dann Geltung, wenn deren Artikel einen direkten Bezug zum Gesundheitsschutz aufweisen. Dies ist im Besonderen bei der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000 (ArGV 1; SR 822.11) differenziert zu beachten. Hingegen gilt die gesamte Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993 (ArGV 3; SR 822.113) für die Stadt Luzern, da diese Verordnung die Massnahmen regelt, die in den Betrieben für die Gesundheitsvorsorge zu treffen sind.

Die SP-Fraktion bittet nun den Stadtrat, konkret zu prüfen, ob die im städtischen Personalrecht enthaltenen Bestimmungen dem Ziel entsprechen, dass die zwingenden Vorgaben hinsichtlich Gesundheitsschutz in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen auch bei Mitarbeitenden der Stadt Luzern, die in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis angestellt sind, erfüllt werden. Sollte dies nicht zutreffen, sei das Verordnungsrecht entsprechend anzupassen.

Erwägungen

Wie vorstehend ausgeführt, enthält das Bundesrecht Bestimmungen betreffend z. B. den Mutterschutz, die nicht für öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse gelten, da sie nicht zum Bereich des Gesundheitsschutzes im engeren Sinne gehören.

Es sind dies:

- Art. 35a ArG: Beschäftigung bei Mutterschaft;
- Art. 35b ArG: Ersatzarbeit und Lohnfortzahlung bei Mutterschaft;
- Art. 60 ArGV1: Arbeitszeit und Stillzeit bei Schwangerschaft und Mutterschaft.

Weiter könnten auch weitere Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes, wie beispielsweise die Arbeits- und Ruhezeitvorschriften für jugendliche Arbeitnehmende genannt werden (Art. 31 ArG).

Da nur die Vorschriften über den Gesundheitsschutz des Arbeitsgesetzes (Art. 6, 35 und 36a ArG) direkt anwendbar sind, sind dies namentlich betreffend Schutz von Schwangeren und Müttern auch nur die Verordnungsbestimmungen, die sich auf Art. 35 ArG (Gesundheitsschutz bei Mutterschaft) stützen. Das heisst Art. 61–66 ArGV 1, Art. 34 ArGV 3 sowie die Mutterschutzverordnung; konkret sind dies folgende Bestimmungen aus der Verordnung 1: Beschäftigungserleichterungen (Art. 61), Gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft (Art. 62), Risikobeurteilung und Unterrichtung (Art. 63), Arbeitsbefreiung und Versetzung (Art. 64), verbotene Arbeit während der Mutterschaft (Art. 65), Untertagearbeiten in Bergwerken (Art. 66); und betreffend Verordnung 3: Schutz der schwangeren Frauen und stillenden Mütter (Art. 34).

Es ist unklar, ob Art. 60 ArGV 1 von der Ausdehnung von Art. 3a ArG umfasst ist. In der Verordnungsbestimmung wird zwar teilweise auf Art. 35 ArG verwiesen. Allerdings geht es in dieser Verordnungsbestimmung um die Regelung der Arbeits- und Stillzeiten. Arbeitszeitregelungen sind jedoch von der Aufzählung in Art. 3a ArG nicht umfasst. Damit wäre Art. 60 ArGV 1 nicht direkt auf Arbeitnehmerinnen der Stadt Luzern anwendbar.

Das Postulat fordert explizit einzig eine Überprüfung der zwingenden Vorgaben des Gesundheitsschutzes für Menschen mit öffentlich-rechtlichem Arbeitsvertrag der Stadt Luzern, gleichzeitig wird im Postulat ausschliesslich mit Ausführungen und Beispielen zum Mutterschutz argumentiert, die zwingend in den Bereich der Arbeitszeitregelung fallen. Das städtische Personalrecht enthält Bestimmungen zur Arbeitszeitregelung, die auch dem Schutz von schwangeren Mitarbeitenden dienen, es wird u. a. auf verschiedene Bestimmungen der Personalverordnung der Stadt Luzern vom 25. November 1998 (PVo; sRSL 0.8.1.1.2) hingewiesen: Art. 8 PVo (allgemeine tägliche Arbeitszeit), Art. 8a (Ruhezeiten) und Art. 26 (vorgeburtlicher Urlaub), Art. 26a (Verlassen der Arbeit infolge Schwangerschaftsbeschwerden). Die Führungskräfte sind weiter angewiesen, dem Gesundheitsschutz durch entsprechende Aufgabensetzung und in der Dienstplanung Folge zu leisten.

Fazit

Es ist festzuhalten, dass die Stadt Luzern die Anstellungsbedingungen zum Gesundheitsschutz, namentlich auch der schwangeren Mitarbeiterinnen und deren Mutterschutz fortlaufend verbessert hat. Es ist ihr wichtig, dass die Bedingungen attraktiv und korrekt sind. Es wird z. B. auf den Anspruch auf vorgeburtlichen Urlaub zum Schutz der schwangeren Mitarbeiterinnen verwiesen.

Der Stadtrat ist bereit, grundsätzlich die städtischen Anstellungsbedingungen zum Gesundheitsschutz nochmals zu prüfen. Es wird gestützt auf die Regelungskompetenz gemäss Art. 16 und 20 des Personalreglements der Stadt Luzern vom 25. Juni 1998 (PR; sRSL 0.8.1.1.1) vorgeschlagen, das Verordnungsrecht dahingehend zu ergänzen, dass das Arbeitsgesetz namentlich für den Schutz der Schwangeren und Mütter sinngemäss als anwendbar erklärt wird. Diesen Zusatz hat z. B. der Kanton Zürich bereits in sein Personalrecht aufgenommen.

Mit einem entsprechenden expliziten Verweis, zusätzlich zu den bereits geltenden personalrechtlichen Bestimmungen, wären auch die vorstehend genannten Bestimmungen über den Mutterschutz auf städtische Anstellungsverhältnisse anwendbar, die nicht zum Bereich des Gesundheitsschutzes im engeren Sinn gehören; z. B. Fernbleiben von der Arbeit (Art. 35a ArG), tägliche Arbeitszeit (Art. 60 Abs. 1 ArGV 1), Nachtarbeit (Art. 35a und Art. 35b ArG).

Ausgehend vom geltenden städtischen Personalrecht und der geltenden Umsetzungspraxis ist die Überweisung des Postulats mit keinen nennenswerten Folgekosten verbunden.