

Aussetzung Arbeitszeitbestimmungen EZV – Stellungnahme transfair

Wir danken dafür, zur obengenannten Anpassung bei den Arbeitszeitbestimmungen für das Grenzwachtkorps konsultiert zu werden und nehmen dazu folgendermassen Stellung:

Allgemein

transfair hat grosse Vorbehalte gegen die vorgeschlagenen Anpassungen. Dies primär, da dadurch die Arbeitsbelastung deutlich erhöht, und dadurch der Gesundheitsschutz für die Mitarbeitenden ebenso deutlich verschlechtert wird. Angesichts der besonderen Lage sind wir aber bereit, die vorgeschlagenen Anpassungen zu akzeptieren. Dies unter der Bedingung, dass zusätzliche, unten aufgeführte Massnahmen zur Abfederung der Auswirkungen auf die Gesundheit sowie Verbesserungen zum Erhalt der Durchhaltefähigkeit umgesetzt werden.

Im Einzelnen

- Bevor es zu einer Erhöhung der Arbeitslast für die einzelnen Mitarbeitenden kommt, sind aus unserer Sicht andere Massnahmen auszuschöpfen. Dies immer mit dem Zweck, die Durchhaltefähigkeit der Organisation zu stärken.
 - Die Arbeitseinsätze und der Personalbestand auf den Einsätzen sind schnellstmöglich auf ein Minimum zu reduzieren. Nicht notwendige Aufgaben und Kontrolltätigkeiten sind nach Möglichkeit auszusetzen, Teams soweit möglich zu verkleinern und Mitarbeiter-Reservepools aufzubauen.
 - Nach Möglichkeit sollen die Teams personell fix bleiben, um Übertragungen auf andere Mitarbeitende zu verhindern. Der Einsatz soll in möglichst kleinen Teams stattfinden, für mobile Teams beispielsweise zu dritt. Denkbar sind auch rotierende Einsätze zweier Teams, wobei das eine Team als Reserve dienen soll und die Einsatzbereitschaft garantiert. Dies alles mit dem Zweck, eine Verbreitung der Ansteckungen innerhalb des Korps und über Teams hinweg zu verhindern.
 - Die operativen Kräfte sind soweit als möglich mit geeignetem Personal aus den Stäben und den administrativen Bereichen zu verstärken.
 - Den Mitarbeitenden darf durch die Anpassungen kein Nachteil entstehen. Für die Dauer dieser besonderen Lage muss verhindert werden, dass Mitarbeitende unverschuldet Minusstunden ansammeln oder ihre vorgängig erarbeiteten Plusstunden verlieren.

- Die Verlängerung von Arbeitseinsätzen, sei es durch die Reduktion der Erholungszeit, sei es durch die Verlängerung der eigentlichen Arbeitseinsätzen birgt ein hohes Gesundheitsrisiko. Einsätze von bis zu 12 Stunden Dauer sowie über mehr als 7 Tage am Stück erhöhen das Risiko, dass die Mitarbeitenden durch Erschöpfung ausfallen sowie anfälliger auf Krankheiten werden. Es besteht dadurch die Gefahr, dass die Ausfallquote bei den Mitarbeitenden durch die Anpassungen sogar noch ansteigt.
 - Die Mindestruhezeiten müssen auf jeden Fall garantiert werden, die Anwendung der einzelnen Phasen muss so kurz als möglich gehalten werden.
 - Die Phasen 3 und 4 dürfen zeitlich nur sehr eng begrenzt stattfinden. Einsätze von bis zu 12 Stunden dürfen maximal über 4 Tage dauern und müssen von 3 freien Tage bis zum nächsten Einsatz gefolgt sein.
 - Um der erhöhten gesundheitlichen Belastung entgegenzutreten zu können, müssen die Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, die geleistete Überzeit wahlweise auch kompensieren zu können.
- Um die zusätzliche Belastung stemmen zu können, braucht es im Einsatz zusätzliche Erleichterungen und Verbesserungen beim Schutz vor Ansteckungen, insbesondere auch um zu vermeiden, dass sich die Mitarbeitenden gegenseitig bei der Arbeit anstecken.
 - Die Mitarbeitenden müssen regelmässig auf bestehende Ansteckungen mit dem Coronavirus überprüft werden, dazu müssen über den Arbeitgeber Abstriche und/oder Temperaturmessungen gemacht und ausgewertet werden.
 - Das Tragen von Schutzmasken muss zumindest in gewissen Situationen toleriert werden, namentlich wenn in den Patrouillen-Fahrzeugen oder bei der Personenkontrolle die Sicherheitsabstände nicht eingehalten werden können. Schutzmasken sollen dem Personal bei Bedarf zur Verfügung stehen.
 - Die Ausrüstung muss für die höhere Belastung angepasst werden, um die Mitarbeitenden nicht noch zusätzlich zu belasten. Insbesondere ist dabei auf das Tragen der Schutzweste zu verzichten.
- Schliesslich sollen die Mitarbeitenden für die zusätzliche Belastung in dieser schwierigen Situation auch entsprechende Anerkennung erhalten. transfair fordert deshalb, dass alle operativ tätigen Mitarbeitenden – unabhängig von der Personalbeurteilung in diesem Jahr – mit einer Geld- oder Zeit-Prämie für ihren Einsatz zur Bewältigung dieser besonderen Lage belohnt werden. Alternativ oder in Kombination sind auch Zeitgutschriften für die geleisteten Einsätze – angelehnt an die Zeitzuschläge bei Nacharbeit – denkbar.