

16.12.2015 – 08:56 Uhr

Arbeitszeiterfassung - zwischen Liberalisierung und Gesundheitsschutz

Zürich (ots) -

Der Bundesrat hat am 4. November 2015 die Einführung von Art. 73a und 73b in die Verordnung zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) beschlossen. Diese Revision tritt per 1. Januar 2016 in Kraft. Die neuen Bestimmungen definieren Bedingungen, um von der detaillierten Arbeitszeiterfassung abzuweichen. Damit wird gemäss SECO der Vollzug des Arbeitsgesetzes im Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gestärkt. Die SKO bevorzugte in ihrer Stellungnahme im Rahmen der Vernehmlassung eine Gesetzesrevision. Die zunehmende Komplexität durch globalen Wettbewerb, Digitalisierung und Individualisierung der Gesellschaft in der Arbeitsgestaltung kann nicht durch mehr Struktur und Formalismus begegnet werden. Die SKO ist aber auch realistisch genug, dass eine Gesetzesrevision aufgrund der diametral unterschiedlichen Positionen von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften aus heutiger Sicht wenig Chancen hat.

Die Notwendigkeit einer Gesetzesänderung

Die Liberalisierungsideen der Arbeitgeber zielen auf eine Aufhebung der Höchstarbeitszeit pro Woche, eine Reduktion der täglichen Ruhezeit und eine Lockerung des Sonntagsarbeitsverbots. Die Gewerkschaften sehen in diesen Forderungen einen Frontalangriff auf den Schutz der Arbeitnehmer und weisen auf Studien hin, die zeigen, dass unkontrollierte Arbeitszeit zu Gesundheitsschäden führen. Tatsache ist, dass die Digitalisierung und volatile Märkte den globalen Wettbewerb verstärken und die Wirtschaft, Gesellschaft sowie Arbeits- und Organisationsstrukturen beeinflussen werden. Immer häufiger finden Innovationen mittels neuer Geschäftsmodelle statt, die moderne Technologien intelligent nutzen und Spielregeln ganzer Branchen neu definieren. Die Arbeitswelt wird globaler, transparenter, vernetzter und wissensintensiver und das Wissen wird schneller verteilt und produktiver - das heisst auch orts- und zeitunabhängig - zusammengeführt. Will die Schweiz ihren Vorsprung als innovatives Land behalten, muss sie arbeitspolitische Bedingungen schaffen, die moderne flexible Wissensarbeit ermöglichen. Kommt hinzu, dass immer mehr Arbeitnehmende die Möglichkeiten zur Arbeit von zuhause aus wünschen und ihre Arbeit lieber über die Qualität ihrer Leistungen statt über die erfasste Arbeitszeit bewertet haben wollen.

Worum es bei einer Gesetzesrevision vor allem geht

Es geht bei einer Gesetzesrevision um 2 Hauptfragen:

- Wie wird der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden sichergestellt? Studien zeigen, dass sich gegen ein Drittel der Erwerbstätigen häufig oder sehr häufig bei der Arbeit gestresst fühlt. Eine Studie des Verbands Expertsuisse (,der sich für eine Deregulierung der Arbeitszeitbestimmungen stark macht) bei Berufsleuten der Prüfungs- und Beratungsbranche führt Arbeitsbelastung im Allgemeinen, den Druck in Bezug auf Effizienz und saisonale Belastungsschwankungen als 3 der 4 Hauptbelastungen im Berufsalltag auf. Wettbewerb und Strukturwandel erhöhen Zeitdruck und Arbeitstempo. Prozesse sind komplexer und vernetzter geworden, was mehr Unterbrechungen in der Arbeit bedeutet. Die Komplexität der Arbeit, die geforderte Flexibilität und die zunehmende Verantwortung der Beschäftigten in wissensintensiven Dienstleistungsberufen führen zu einer Entgrenzung von Arbeit und zu Stress. Je häufiger die Erwerbstätigen Stress empfinden, desto geringer schätzen sie ihre Stressbewältigungskompetenzen ein. Dies erhöht die Anfälligkeit für Erschöpfung. Die Abwesenheitstage durch psycho-soziale Störungen steigen deshalb seit Jahren kontinuierlich an. Deshalb braucht es bezüglich Gesundheitsschutz eine differenzierte Lösung, welche erstens Eigenverantwortung und Arbeitsformen der Arbeitnehmenden in Branchen mit vornehmlich Wissensarbeit berücksichtigt, aber trotzdem Leitplanken für die maximale Arbeitsbelastung setzt und zweitens den Gesundheitsschutz stärkt.

- Wie wird mehr Flexibilität des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ausgeglichen? Mehr Flexibilität kann nicht nur auf Kosten der Arbeitnehmenden geschehen, sondern muss mit Gegenleistungen des Arbeitgebers ausgeglichen werden. Dies kann finanziell oder in Form von Arbeitszeit geschehen, indem Angebote im Gesetz verankert werden, die Bedürfnisse eines nach Lebensphasen ausgerichteten Engagements berücksichtigen (Vaterschaftsurlaub, Sabatical, Sorgezeiten für Kinder und Eltern, etc).

Die SKO als Partnerin eines Arbeitszeit-GAV

Eine Änderung des Arbeitsgesetzes ist in den nächsten 3-5 Jahren nicht realistisch. Somit geht es heute darum, mit der Verordnung gescheit zu arbeiten. Die SKO vertritt die Interessen von 12'000 Kadern und Führungskräften und bietet Hand für eine Gesamtarbeitsvertragslösung, die sich auf die Umsetzung des Art. 73 a beschränkt, pragmatisch ausgestaltet ist und den Gesundheitsschutz und die dafür notwendigen Führungskompetenzen in den Mittelpunkt setzt.

Die Schweizer Kader Organisation SKO

Die Schweizer Kader Organisation SKO vertritt die wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Interessen der Führungskräfte in der Schweiz. Der Verband ist parteipolitisch unabhängig. Er versteht sich als Kompetenzzentrum für Führungskräfte aller Branchen und offeriert seinen Mitgliedern zahlreiche Dienstleistungen in den Bereichen Weiterbildung, KarriereService, Rechtsdienstleistung sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen.

Die Mitglieder erhalten Zugang zu einem wertvollen nationalen und regionalen Kontakt- und Beziehungsnetzwerk. Die SKO hat Tradition und Gewicht: 1893 als «Schweizerischer Werkmeister-Verband» gegründet, zählt sie heute gegen 12'000 Mitglieder, und ist seit 2009 Vollmitglied der CEC European Managers, des Dachverbandes aller europäischen Kaderverbände, mit Sitz in Brüssel. Als 8. NPO und als 1. Berufsverband in der Schweiz ist die SKO seit 2005 nach dem «NPO-Label für Management Excellence» zertifiziert, herausgegeben von SQS und des Verbandsmanagement Instituts VMI der Universität Fribourg. www.sko.ch

Rückfragen:

Jürg Eggenberger, Geschäftsleiter
Schweizer Kader Organisation SKO
T +41 43 300 50 50
j.eggenberger@sko.ch

Schweizer Kader Organisation SKO
Postfach, 8042 Zürich
Schaffhauserstrasse 2, CH-8006 Zürich
info@sko.ch
www.sko.ch

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100002686/100781965> abgerufen werden.