

03.06.2016 - 11:39 Uhr

Modernisierung der arbeitsgesetzlichen Grundlagen - durchdachte Konzepte gefragt

Zürich (ots) -

Die Arbeitswelt verändert sich. Der Flexibilisierungsbedarf nimmt aufgrund wirtschaftlicher Instabilitäten, verkürzter Produktlebenszyklen, veränderter Bedürfnisse auf dem Absatz- und Arbeitsmarkt sowie der Möglichkeiten der Digitalisierung und Vernetzung von realer und virtueller Welt zu. Ansätze aus Sicht der SKO sowohl bei Arbeitgebern als auch auf der Arbeitnehmerseite auf Akzeptanz stossen könnten.

In der Diskussion rund um die Arbeitsflexibilität sind die Fronten meistens klar: Der Arbeitgeberseite wird vorgeworfen, sie wolle mit der Flexibilisierung nur ihre Handlungsspielräume erweitern, um auf Schwankungen reagieren zu können und noch effizienter zu wirtschaften. Andererseits sehen vor allem Gewerkschaften die Arbeitnehmer als Opfer, weil Arbeitsflexibilisierung die Unsicherheit und die Anpassungszwänge erhöht. Jedoch auch auf Arbeitnehmerseite steigen Bedürfnisse nach Arbeitszeitsouveränität und selbstbestimmter Arbeit, unter anderem um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Gerade der drohende Fachkräftemangel und die Verflechtung von Digitalisierung mit individualisierten Bedürfnissen erhöhen die Möglichkeit für Mitarbeitende, bei der Gestaltung der Arbeitsformen verstärkt Einfluss auf ihre Arbeitszeit zu nehmen. "Work everywhere and anytime" wollen vor allem Wissensarbeiter in Dienstleistungsbranchen immer mehr. Tatsache ist, dass die Arbeitsweisen und -gewohnheiten eines wesentlichen Teils der Beschäftigten mit den heutigen arbeitsgesetzlichen Grundlagen nicht kompatibel sind. Wer zulässt, dass zum Beispiel am Sonntag gearbeitet wird, macht sich nach Arbeitsgesetz strafbar. Ebenfalls klar ist, dass die psycho-sozialen Belastungen durch Arbeitsdruck und -dichte stark zugenommen haben. Der Bedarf an einem konsequenten Gesundheitsmanagement in den Betrieben ist ausgewiesen.

Die SKO befürwortet eine gezielte Modernisierung der aus dem industriellen Zeitalter stammenden Arbeits- und Ruhezeitvorschriften, welche die heutigen Bedürfnisse aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht berücksichtigt. Immer weniger sind Beschäftigungsverhältnisse normiert und Arbeitszeiten sind nicht mehr standardisiert und an den Arbeitsort des Betriebs gekoppelt. Um Arbeitgeber und Arbeitnehmerinteressen zusammenzuführen, braucht es Ansätze, bei der mehr Flexibilität auf Seiten der Arbeitnehmer mit Gegenleistungen des Arbeitgebers in Form eines ausgedehnten Gesundheitsschutzes und durch Kompensationsmöglichkeiten ausgeglichen werden.

Hängige parlamentarische Initiativen

Gegenwärtig sind zwei parlamentarische Initiativen hängig, welche eine Aufweichung der heutigen strikten Regelungen anstreben. Die Initiative von Ständerätin Karin Keller Suter will Arbeitnehmer mit leitender Tätigkeit sowie Fachspezialisten in vergleichbarer Stellung, die bei der Organisation ihrer Arbeit und der Festlegung ihrer Arbeits- und Ruhezeiten über grosse Autonomie verfügen, von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung befreien. Aus Sicht der SKO, welche die Interessen von Führungskräften vertritt, bringt diese Befreiung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung wenig. Sie ändert nichts am Umstand, dass das Gesetz eine wöchentliche Höchstarbeitszeit vorschreibt und Sonntagsarbeit verboten ist. Völlig unklar ist, wer mit den Fachspezialisten gemeint ist. So soll wohl ein junger Mitarbeiter oder junge Mitarbeiterin in der Prüfungs- und Beratungsbranche von der Arbeitszeiterfassung befreit sein, obwohl ihm die entsprechende Autonomie aufgrund des zyklischen Arbeitsanfalls während der Revisionsphase völlig abhanden geht.

Die Initiative von Ständerat Konrad Graber umfasst sowohl die Arbeitszeiterfassung als auch die Aufweichung der Arbeits- und Ruhezeiten. Grundsätzlich setzt diese Initiative an den richtigen Hebeln an. Die SKO findet aber, dass Ausnahmebestimmungen und die Liberalisierungen materiell zu weit gehen, um bei moderaten Arbeitnehmerverbänden akzeptabel zu sein. Wissenschaftliche Fakten zu Belastungssituationen in stark ergebnisorientierten und flexibilisierten Arbeitssystemen und die Notwendigkeit entsprechender Gesundheitsmassnahmen werden ausgeblendet. Auch in dieser Initiative bestehen Abgrenzungsprobleme bezüglich der Begriffe "leitende Arbeitnehmende" und "Fachspezialisten". Nicht nachvollziehbar ist der eingeschränkte persönliche Geltungsbereich auf den Dienstleistungssektor für einen Grossteil der vorgesehenen Massnahmen.

Ein Ansatz für eine ausgewogene Modernisierung

Will die Schweiz ihren Vorsprung als innovatives Land behalten, muss sie arbeitspolitische Bedingungen schaffen, die moderne flexible Wissensarbeit ermöglichen. Kommt hinzu, dass immer mehr Arbeitnehmer 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. Eine Modernisierung muss folgende Grundprinzipien berücksichtigen:

Grundsatz der Führsorgepflicht des Arbeitgebers

Es sind Maximalanforderungen für alle Arbeitnehmer zur Vermeidung von prekären Arbeitsverhältnissen und zur Sicherstellung eines guten Gesundheitsschutzes festzulegen, von denen einzelne Arbeitnehmercluster auf Gesetzes- oder Verordnungsebene abweichen können.

Die Eigenverantwortung der Arbeitnehmer ist wo möglich zu fördern. Die Rahmenbedingungen in Bezug auf Rechte und Pflichten sollen für alle Arbeitgeber gleich sein.

Differenzierung zwischen Arbeits- und Ruhezeitvorschriften und Arbeitszeiterfassung

Ein modernisierter Ansatz muss für alle Branchen gelten sowie eine Differenzierung zwischen Arbeits- und Ruhezeitvorschriften und Arbeitszeiterfassung vornehmen. Dabei gehören Berufe in der Land- und Forstwirtschaft, Handwerksberufe, Anlagen-/Maschinen- und Montageberufe und Hilfsarbeitskräfte, Angestellte im Filialbetrieb sowie operative Funktionen, die Präsenzpflcht erfordern oder die Bestandteil eines fremd gesteuerten Prozesses mit geringen Gestaltungsmöglichkeiten sind, grundsätzlich zum Cluster mit strengen Arbeits- und Ruhezeitvorschriften und einer Pflicht zur Arbeitszeiterfassung.

Beim zweiten Cluster mit Berufen der Dienstleistungsbranche und Verwaltungsangestellten, die über eine gewisse Autonomie in der Arbeitszeitgestaltung im Rahmen eines Jahresarbeitszeitmodells verfügen, machen Anpassungen bei den Arbeits- und Ruhezeitvorschriften Sinn. So ist eine Aufhebung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit denkbar, sofern über das Jahr kompensiert werden kann. Ebenso befürwortet die SKO die Aufhebung des Verbots von Sonntagsarbeit und eine moderate Ausdehnung der betrieblichen Tages- und Abendarbeit. In Bezug auf die Arbeitszeiterfassung kann bei diesem Arbeitnehmer-Cluster (AN-Cluster) oberhalb einer branchenspezifisch zu definierenden Salärgrenze die obligatorische Arbeitszeiterfassung entfallen, sofern eine individuelle Verzichtserklärung des Arbeitnehmers vorliegt.

Ohne Gesundheitsschutz keine Ausdehnung Flexibilisierung

Organisationale Gesundheit wird zu einem wichtigen Wettbewerbsfaktor für ein wirtschaftlich gesundes Unternehmen. Die Berücksichtigung von psycho-sozialen Belastungsfaktoren und umfassende Konzepte zum Erhalt der Ressourcen sind nicht nur eine Frage sozialer Verantwortung, sondern machen auch ökonomisch Sinn. Eine Flexibilisierung der Arbeits- und Ruhezeitvorschriften für einzelne AN-Clusters erfordert ein klares Bekenntnis zu einem umfassenden Gesundheitsschutz. Dieser ist zwar schon heute im ArG verankert. In der Realität ist es so, dass viele Branchen sich eher nach einem alten Gesundheitsverständnis orientieren, das auf Risikofaktoren im Hinblick auf Unfälle im Betrieb ausgerichtet ist. Ein zeitgemässer Fokus muss sich auf die gesund erhaltenden psychosozialen Faktoren, Ressourcen und Potentiale von Arbeitnehmer ausrichten, die für die Auseinandersetzung mit und Bewältigung von Belastungen wichtig sind. Arbeitgeber sollen nicht nur fragen, was die Beschäftigten tun müssen, um gesund zu bleiben, sondern auch, welche Strukturen für eine "gesunde Organisation" notwendig sind. Es geht also bei der Entwicklung einer betrieblichen Gesundheitskultur nicht nur um Abbau von Gefährdungen, sondern um die Beteiligung, Wertschätzung und Förderung des selbstverantwortlich aktiv handelnden Arbeitnehmers. Ein präventives Gesundheitsmanagement muss sich zur Aufgabe machen, nicht nur die individuellen, sondern auch die betrieblichen Ursachen von Stress anzugehen.

Folgende gesetzliche Verankerungen erachtet die SKO deshalb als sinnvoll, will man von gelockerten Arbeits- und Ruhezeitvorschriften profitieren:

Im Rahmen des 2. AN-Clusters Verpflichtung der Arbeitgeber zur Ausgestaltung eines Jahresarbeitszeitmodells, welches Hinweise auf Regeln und Massnahmen im Sinne des oben definierten Gesundheitsverständnisses sowie Kompensationsmöglichkeiten auch in Form eines Langzeitkontos enthält.

Ausgestaltung von Branchenlösungen, welche sich mit den heutigen Risikofaktoren auseinandersetzen und als Mindestvorschriften in Jahresarbeitszeitregelungen zu integrieren sind. Damit ist sichergestellt, dass die Alltagstauglichkeit von Mindestvorschriften und Empfehlungen für KMU gewährleistet wird.

Auf der politischen Ebene erachtet es die SKO als sinnvoll, wenn die zahlreichen Aktivitäten, Initiativen und Beteiligungen des Bundes im Rahmen des Gesundheitsmanagements (EKAS, Gesundheitsförderung Schweiz, SUVA) im Sinne eines gesamtheitlichen arbeitsbezogenen Gesundheits- und Präventionssystems zielgerichteter auf einander abgestimmt werden.

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/100002686/100788975> abgerufen werden.