02.05.2017 – 07:07 Uhr

Punktuelle Modernisierung der arbeitsgesetzlichen Grundlagen: Gewünschte Arbeitsformen legalisieren - Gesundheitsschutz stärken

Zürich (ots) -

Positionspapier von der allianz denkplatz schweiz und der plattform

Ausgangslage

Wenn am 1. Mai der Tag der Arbeit gefeiert wird, sollte der sozialpartnerschaftliche Dialog gefeiert und darauf vertraut werden, dass in der Schweiz im Austausch von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen auch zukünftig ausbalancierte Lösungen gefunden werden, die beiden Bedürfnissen entsprechen. Das über 50-jährige Arbeitsgesetz aus dem Industriezeitalter entspricht jedoch den Bedürfnissen sowohl von Arbeitgebern als auch von gewissen Arbeitnehmergruppen in der heutigen Wissensgesellschaft nicht mehr.

Die Wünsche, vor allem von Wissensarbeitern, haben sich verändert: Leitende Angestellte und höher qualifizierte Fachpersonen wünschen sich eine höhere Arbeitsgestaltungssouveränität, unter anderem um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen.

Auf Seiten der Arbeitgeber hat der wirtschaftliche Druck zugenommen: Neue Geschäftsmodelle, disruptive Entwicklungen und nicht mehr vorhersagbare Absatzverläufe fordern die Unternehmen. Arbeitgeber wollen ihre Handlungsspielräume erweitern, um auf Auslastungsschwankungen besser zu reagieren und effizienter zu wirtschaften.

Die Probleme der Entgrenzung und der psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz haben zugenommen. Die bestehende Gesetzgebung hat momentan zu wenig Ansätze, um die Ursachen wirkungsvoll anzugehen.

Grundsätze für eine Teilmodernisierung

Aktuell sind in Bundesbern mehrere parlamentarische Initiativen für eine punktuelle Modernisierung des Arbeitsgesetzes in Diskussion. Die plattform und die allianz denkplatz schweiz sind an einer punktuellen Modernisierung der Arbeit interessiert, die die heutige Fragestellung im Zusammenhang mit Flexibilisierung und Arbeitssouveränität angeht und löst. Deshalb haben in den letzten Monaten Gespräche stattgefunden. Dabei hat sich gezeigt, dass in den wesentlichen Grundsätzen eine gleiche Auffassung zur Modernisierung des Arbeitsgesetzes vorliegt:

- Die allianz denkplatz schweiz und die plattform sind sich einig, dass es notwendig ist, die Möglichkeit eines Jahresarbeitszeitmodells gesetzlich zu verankern, welches ausgewogen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen in den verschiedenen Branchen berücksichtigt.
- Es geht dabei darum, dass in einem Jahr nicht mehr, sondern flexibler über das Jahr hinweg verteilt gearbeitet werden kann, um den heutigen Bedürfnissen der Arbeitswelt sowie den Lebens- und Familienbedürfnissen besser gerecht zu werden.

- Die Flexibilisierungen müssen in Abhängigkeit der Schutzbedürfnisse der jeweiligen Arbeitnehmenden/Angestelltengruppen differenziert ausgestaltet werden. So bleibt zum Beispiel der Zugang zum Jahresarbeitszeitmodell leitenden Angestellten und höher qualifizierte Fachpersonen vorbehalten, die über genügend Autonomie in ihrer Arbeitszeitgestaltung verfügen, um nicht unter einen Negativkatalog zu fallen.
- Im Rahmen des Negativkatalogs ausgenommen von der oben erwähnten Flexibilisierung sind alle Arbeitnehmenden im Schichtbetrieb oder mit vorgegebenen Tageseinsatzplänen oder mit Arbeitszeiten, die in anderer Weise durch den Arbeitgeber oder die objektiven Umstände (z.B. Schalter- oder Ladenöffnungszeiten, fixe Produktionszeiten) praktisch vollumfänglich bestimmt werden.
- Somit betroffen von den Flexibilisierungsvorschlägen ist eine klare Minderheit der Arbeitenden in der Schweiz (bis ca. 20% der Arbeitenden), welche für die Schweizer Wirtschaft aber wichtige Funktionen als Führungs- oder Fachpersonen wahrnehmen.
- Der Begriff der Arbeitnehmer mit einer höheren leitenden Tätigkeit, die schon heute vom Arbeitsgesetz ausgenommen sind,

ist zu präzisieren, um bestehende Unsicherheiten in der Anwendung des Geltungsbereichs zu eliminieren.
- Ein wirksamer Gesundheitsschutz insbesondere bezüglich psychosozialen Risiken ist im Rahmen der erwähnten Modernisierung des Arbeitsgesetzes wichtig. Im Vordergrund stehen Branchenlösungen, die zu definierende Anforderungen und Kriterien erfüllen.
- Die sozialpartnerschaftlichen Grundlagen des Arbeitsgesetzes sind bewährt und entsprechend aufrecht zu erhalten. Daher braucht es keine Totalrevision des Arbeitsgesetzes, sondern lediglich punktuelle Flexibilisierungen.

Fazit

Wenn obigen Grundlinien gefolgt wird, dann ist eine Lösung möglich, welche den Bedürfnissen von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern wesentlich besser gerecht wird und zeitgemässe Arbeits- und Lebensformen (z.B. zwecks Vereinbarkeit von Beruf und Familie) wirksam ermöglicht. Es geht nicht darum, mit diesen Massnahmen das Arbeitsgesetz aufzuweichen, sondern zu modernisieren und den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber besser gerecht zu werden. Damit können die Wettbewerbsfähigkeit und der Wohlstand der Schweiz aufrechterhalten werden.

Für die allianz denkplatz schweiz - bestehend aus den Branchen- und Berufsverbänden asco (Beratung), BPRA (PR), EXPERTsuisse (Wirtschaftsprüfung, Steuern, Treuhand), ICTswitzerland (ICT), SWICO (IT/ICT), Treuhandsuisse (Treuhand):
Marius Klauser, Geschäftsführer, allianz denkplatz schweiz
marius.klauser@allianz-denkplatz-schweiz.ch+41 79 604 20 69

Für die plattform - bestehend aus den Angestelltenverbänden Kaufmännischer Verband, Schweizer Kader Organisation SKO, Angestellte Schweiz und der Zürcher Gesellschaft für Personal-Management ZGP:
Christian Zünd, CEO, Kaufmännischer Verband, christian.zuend@kfmv.ch
+41 79 815 79 12
Jürg Eggenberger, Geschäftsleiter, Schweizer Kader Organisation SKO,
j.eggenberger@sko.ch +41 76 396 19 17

Kontakt:

Jürg Eggenberger,
Geschäftsleiter,
Schweizer Kader Organisation SKO,
j.eggenberger@sko.ch
+41 76 396 19 17

Diese Meldung kann unter https://www.presseportal.ch/de/pm/100002686/100801883 abgerufen werden.