

Positionspapier

Attraktive Arbeitsplatzbedingungen

Gute Arbeits- und Lohnbedingungen spielen eine Schlüsselrolle, um den Fachkräftemangel zu vermeiden und zu bekämpfen. Aus Sicht der Angestellten Schweiz genügen politische Initiativen und Absichtserklärungen in keiner Weise. Ebenso wenig tun es Lippenbekenntnisse der Arbeitgeber. Diese müssen sich vielmehr mit konkreten Taten engagieren und attraktive Arbeitsplätze schaffen. Und zwar heute, nicht erst morgen oder übermorgen.

Der Verband sieht Handlungsbedarf auf den folgenden Gebieten:

Gelebte Sozialpartnerschaft

In der Schweiz genießt die Sozialpartnerschaft eine lange und erfolgreiche Tradition. Sozialpartnerschaft muss aber mehr als ein leeres Wort sein. Sie muss gelebt werden. Eine gelebte Sozialpartnerschaft ermöglicht eine weitgehend reibungslose, fruchtbare und gewinnbringende Kooperation zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern. Konflikte werden innerhalb der Sozialpartnerschaft effizient und effektiv gelöst. Staatliche Eingriffe sind fast keine und nur selten notwendig. In diesem Umfeld kann sich die Schweizer Wirtschaft perfekt entfalten. Dem Erfolg steht nichts im Weg.

Die Angestellten Schweiz setzen sich in ihrer Arbeit täglich für die Sozialpartnerschaft ein. Gefordert ist aber nicht nur die Arbeitnehmerseite, sondern ebenso sehr die Arbeitgeberseite. Ein gutes sozialpartnerschaftliches Verhalten ist Ausdruck des sozialen Engagements eines Arbeitgebers. Wer hingegen einen Gesamtarbeitsvertrag oder Firmenvertrag nur in die Schublade legt und nicht umsetzt, lebt die Sozialpartnerschaft nicht.

Mitwirkung der Arbeitnehmerschaft

Seit vielen Jahren fordern die Angestellten Schweiz eine Verstärkung der Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmenden. Das Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmenden in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz) stammt aus dem Jahr 1993 und wurde bisher nie aktualisiert oder sonst wie geändert. Obwohl in gewissen Betrieben die Mitwirkungsrechte unter anderem mit Mitwirkungsreglementen ausgebaut wurden – was die Angestellten Schweiz begrüßen – ist das Mitwirkungsgesetz aus Sicht des Verbandes ein zahnloser Tiger. Es wird dem Wirtschaftssystem, wie es aktuell ausgestaltet ist, in keiner Weise gerecht. Die Angestellten Schweiz befürworten

darum eine Revision des Mitwirkungsgesetzes. Die Rechte der Arbeitnehmenden müssen gestärkt werden¹.

Die Mitwirkung ist ein bestens geeignetes Instrument, um die Arbeitnehmenden in Entscheide mit einzubinden. Dies kann zum Beispiel im Rahmen der Lohnverhandlungen geschehen. Eine echte Mitwirkung fördert die Motivation und Loyalität der Arbeitnehmer gegenüber dem Betrieb und schafft Transparenz. Menschen arbeiten lieber wenn sie Wertschätzung erfahren und wenn sie fair behandelt werden. Eine starke Mitsprache kommt diesem Bedürfnis entgegen. Die Mitwirkung ist Bestandteil einer gelebten Sozialpartnerschaft.

Im Weiteren erfordert die Integration der Schweiz in Europa eindeutig Verbesserungen bei der Mitwirkung. Immer mehr in der Schweiz tätigen Unternehmen sind international. Entscheide werden folglich häufig nicht mehr auf Schweizerischem Hoheitsgebiet getroffen. Damit werden die Angestellten zu Knechten von Strategien, über die in Paris, London oder Berlin entschieden wird.

Faire Löhne

Die Forderung nach fairen Löhnen ist eng verknüpft mit der Forderung nach mehr Mitwirkung. Eine Verstärkung der Mitwirkungsrechte der Angestellten stärkt deren Position in wichtigen betrieblichen Prozessen, insbesondere bei der Ausgestaltung der Lohnsysteme. Daneben ist Transparenz eine wichtige Voraussetzung für faire Löhne.

Ein faires Lohnsystem fördert die Motivation und Loyalität der Angestellten und stärkt damit die Attraktivität der Arbeitsplätze.

Klare Arbeitszeiterfassung

Die Angestellten Schweiz beobachten die neuesten Entwicklungen in Bezug auf die Vereinfachung der Arbeitszeiterfassung mit Skepsis. Für den Verband ist klar: die Arbeitszeit muss mehrheitlich eindeutig und vollumfänglich erfasst werden. Die Arbeitszeiterfassung verhindert, dass die Arbeitgeber die Arbeitnehmer ausbeuten – oder die Arbeitnehmer sich selber. Eine detaillierte Arbeitszeiterfassung verhindert aus Sicht des Verbands eine Flexibilisierung der Arbeitszeit nicht.

Ohne eine griffige und akkurate Kontrolle der Einhaltung der arbeitsgesetzlichen Ruhezeiten können die Angestellten und deren Gesundheit schlecht geschützt werden. Darum muss die detaillierte Arbeitszeiterfassung für sämtliche unter das Arbeitsgesetz fallenden Arbeitnehmer ausnahmslos gelten. Falls eine Abweichung zur Arbeitszeiterfassung möglich ist, d. h im Fall eines Verzichts oder einer vereinfachten Arbeitszeiterfassung, muss die Gesundheit der Angestellten besonders berücksichtigt werden. Die Angestellten Schweiz setzen sich aktiv dafür ein. Dazu müssen auch die internen sowie die externen Sozialpartner mit einbezogen werden.

Gute Life-Balance

¹ Vgl. Ehrenzeller Bernhard, Furrer, Hans et al., *die Mitwirkung in den Betrieben. Gerichtspraxis, Erfahrungen und Sicht der Sozialpartner*, Schriftenreihe des Instituts für Rechtswissenschaft und Rechtspraxis, Band 69, Universität St. Gallen, 2009

Eine gute Life-Balance ist zentral für die Erholung – und diese ist wiederum wichtig für die Leistungsfähigkeit. Arbeitgeber müssen also ein Interesse an erholten Angestellten haben.

Voraussetzung für eine gute Life-Balance ist eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie². Arbeitgeber können sich profilieren, indem sie eine ihren Angestellten eine gute Vereinbarkeit ermöglichen – sie werden dadurch zu attraktiven Arbeitgebern. Denn für moderne Arbeitnehmende ist eine gute Life-Balance zentral.

Eine Verschmelzung von Arbeit und Freizeit zu Ungunsten der Arbeitnehmenden und deren Gesundheit muss vermieden werden. Aus Sicht des Verbandes fehlen diesbezüglich klare Regelungen, sie müssen dringend geschaffen werden.

Wertschätzung der Angestellten

Ein guter Arbeitgeber anerkennt den Wert der Leistung seiner Mitarbeiter. Dies kommt unter anderem durch eine gute Unternehmenskultur und durch eine ebenso gute Personalpolitik zum Ausdruck.

Konkret umgesetzt bedeutet Wertschätzung:

- Faire, der Leistung angemessene Löhne und sonstige Leistungen
- Motivierende Arbeitsbedingungen
- Positive Rückmeldungen bei guter Leistung
- Gleichbehandlung aller Angestellten

Eine solche Unternehmenskultur fördert die Motivation und Loyalität aller Mitarbeiter. Die Attraktivität des Unternehmens wird gestärkt. Für die Arbeitgeber lohnt es sich, in die Wertschätzung der Angestellten zu investieren.

Wer nämlich die Sozialpartnerschaft ignoriert, wer keine mitarbeiterfreundliche Unternehmenskultur lebt, wer seine Mitarbeiter nicht schätzt und wer kein gesellschaftliches Engagement zeigt, wird Mühe haben, die Fachkräfte zu rekrutieren, die er für den Unternehmenserfolg benötigt.

Die Angestellten Schweiz sind seit bald 100 Jahren die Stimme der Angestellten aus dem Mittelstand und vertreten deren Interessen in der Politik wie in Unternehmen.

Der Verband setzt sich sozialpartnerschaftlich, konstruktiv und zuverlässig für gute Arbeitsbedingungen, faire Löhne und sichere Arbeitsplätze ein – zum Wohl von Gesellschaft und Wirtschaft.

² Siehe im Positionspapier « Die Vereinbarkeit von Beruf und Familien », was die Angestellten Schweiz in diesem Bereich fordern.

Ihren Mitgliedern bieten die Angestellten Schweiz zudem ein umfassendes, auf persönliche Bedürfnisse angepasstes Angebot an Weiterbildungen, Beratungen, Dienstleistungen und Informationen – für das persönliche Weiterkommen jedes Einzelnen.

Weitere Informationen unter www.angestellte.ch