

WINTERKONFERENZ SGV REFERAT

Bern, 12. Januar 2017

Doris Bianchi, Geschäftsführende Sekretärin

Innovation im Arbeitsverhältnis

Ich danke für die Einladung zu Eurer Winterkonferenz und die Möglichkeit die Thematik der Innovation aus Sicht der Arbeitnehmenden zu beleuchten. Mein Fokus wird das Arbeitsverhältnis sein: Was es dort für Innovationen gibt und wie sich solche Innovationen auswirken.

Wir sind heute hier in Klosters zusammen gekommen. Das hat mich bewogen, die Innovationsförderung aus der Optik eines Klosters zu betrachten. Heute nehmen wir in der Arbeitswelt das Kloster vielleicht noch als einen Ort wahr, wo sich gestresste Manager erholen. Wo sie sich von der ständigen Erreichbarkeit abschirmen können, wo sie sich von einem Burn Out erholen können. Wo man in der Stille auftanken kann.

Klösterliche Zustände herrschen teilweise im modernen Arbeitsumfeld von IT oder Pharma-Konzerne. Arbeitswelten in denen die Firma für eine Rundum-Betreuung am Arbeitsplatz sorgt: Vom Coiffeur, über die Kleiderreinigung bis zum Musikkurse. Fehlen tut nur noch die Zelle für die Übernachtung.

Die Klöster waren aber in der Vergangenheit die bedeutenden Wirtschaftsunternehmen und Machtzentren. Sie galten Jahrhundertlang als Keimzellen des Fortschritts. Die Innovationskraft der Klöster fusste primär auf zwei Bedingungen.

1. Die strikte Einhaltung von Regeln: Der Tagesablauf war strikt reglementiert so auch die Lebensführung. Compliance
2. Die konsequente Förderung von Bildung und Wissenschaft: Klöster waren Orte des Wissens. Dadurch sicherten sie sich eine Vormachtstellung über andere Wirtschaftskonkurrenten. Dank ihren Archiven und Bibliotheken sicherten sie das Wissen und dank ihren Stiftsschulen strahlten sie weit aus.

Das bringt mich nun zurück zu meinem Thema Innovationsförderung. Ich möchte aufzeigen, dass die klösterlichen Erfolgsrezepte durchaus auch heute für die Innovation in unserer Wirtschaft genutzt werden können.

Einhaltung von Regeln

Ich weiss, in ihren Kreisen ist die Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften im Bereich des Arbeitsverhältnisses wie etwa das Arbeitsgesetz und die Unfall- und Krankheitsprävention kein beliebtes Thema. Ein Evergreen des Gewerbeverbandes ist die Forderung nach Deregulierung.

Ganz aktuell befinden sich etliche Deregulierungsforderungen im Arbeitsgesetz in der politischen Pipeline.

Abschaffung Arbeitszeiterfassung

So verlangen verschiedene politische Vorstösse im Parlament die Abschaffung der Arbeitszeiterfassung. Der Stempeluhr oder ganz allgemein der Kontrolle der Arbeitszeit soll es an den Kragen gehen. Sie argumentieren, dass die Arbeitszeiterfassung ein Relikt aus vergangenen Tagen, aus einer industriellen Zeit ist. Ein Relikt, dass die Innovation von Firmen bremst. Denn schliesslich sind auch Arbeitnehmer mündige Bürger, die sich ihre Zeit selber einteilen können. Und schliesslich ist nicht die aufgewendete Zeit wichtig,

sondern das Resultat der Arbeit. Im Gegenseitigen Vertrauen soll auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet werden. Daher heissen so Modelle Vertrauensarbeitszeit.

Nun ja, solche Modelle ohne Arbeitszeiterfassung klingen anfangs noch verlockend. Sie erweisen sich jedoch bald als trügerisch. Erstens widersprechen sie der Natur des Arbeitsverhältnisses. Im Arbeitsverhältnis geht es um einen Austausch von Zeit für eine bestimmte Arbeit gegen Lohn. Und nicht um einen Austausch eines bestimmten Werkes gegen Geld.

Zweitens ist die Erfassung der Arbeitszeiten ein wirksames Mittel gegen Stresserkrankungen. Wer die Arbeitszeit nicht notiert, tendiert weit häufiger übermässig zu arbeiten, weniger zur Ruhe zu kommen und ständig am Drücker zu sein. Das führt bei vielen zu gesundheitlichen Problemen. Arbeitnehmende, die nicht fit sind – sind für die Firma eine Belastung. Wer als Firma auf Innovationen setzt, tut gut daran leistungsfähige Mitarbeitende zu haben. Sich an die Arbeitszeiterfassung zu halten, ist eine einfache wirksame Massnahme dafür. Der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz einen wichtigen Stellenwert im Betrieb zu geben ist ebenfalls eine Massnahme zur Förderung eines leistungsstarken Unternehmens und keine Schikane. Jeder vermiedene Unfall und jede vermiedene Krankheitsabsenz stärkt eine Firma.

Auf dem Abschluss stehen häufig auch die Pausenregelungen. Nicht nur von den Arbeitgebern. Häufig sind es Mitarbeitenden selber, die in vielen Büro immer mehr auf eine Kaffeepause verzichten und lieber etwas Rumzursurfen. Oder lieber ein Sandwich schnell vor dem Compi verdrücken, als mit den Arbeitskollegen zusammen Mittag zu essen. Eine aus Sicht der Innovationsförderung absolut dumme Entwicklung. Denn es ist heute erwiesen, dass Pausen Kreativität und Innovation fördern. Manche gute Ideen sind beim Kaffee unter Kollegen geboren.

Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer

Im Rahmen des technologischen Fortschritts tauchen neue Dienstleistungserbringer auf. Wir haben vorhin vieles über Uber gehört. Die digitale Ökonomie kreiert noch weitere neue Plattformen, auf denen Dienstleistungen vermittelt werden. Etwa im Bereich der Haushaltshilfen: Die Putzfrau, der Hundesitter, Essenlieferung, Textilpflege und mehr kann heute per klick bestellt werden.

Typisch an dieser Plattform-Ökonomie ist, dass die Dienstleistungserbringer nicht als Arbeitnehmer sondern als selbständige Unternehmer, als Unternehmer über ihre eigene Arbeitskraft, betrachtet werden. Was vordergründig nach Autonomie und Selbstbestimmung klingt, entpuppt sich schnell als eine Umgehung der arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen. Wer für Uber Personen befördert oder über book a tiger als Putzfrau arbeitet, ist ein Arbeitnehmer und kein Selbständiger. Er arbeitet weisungsgebunden, ordnet sich unter und verfügt über eine geringe Gestaltungsfreiheit. Es erstaunt also nicht, dass die zuständigen Stellen – etwa ganz aktuell die Suva – solche Anstellungen als Arbeitsverhältnisse rechtlich qualifizieren. Alles andere wäre unverständlich. Der digitale Fortschritt darf nicht als Vorwand für die Umgehung von gesetzlichen Bestimmungen gebracht werden. Das wäre auch unlauter gegenüber anderen Anbietern.

Liberales Arbeitsrecht

Die Schweiz verfügt über ein sehr liberales Arbeitsrecht. Wer sich mit der Arbeitsrechtsregulierung anderer Länder beschäftigen dürfte, merkt schnell, dass in der Schweiz die Gegebenheiten einfach und klar sind und die Arbeitnehmenden über weit weniger Schutz verfügen. Wir brauchen neben unserem klassischen Arbeitsvertrag auch keine unzähligen neuen Arbeitsformen wie etwa in Italien oder Frankreich. Denn unser Arbeitsrecht ist flexibel genug.

Wir sind also schon sehr gut aufgestellt für neue Arbeitsformen. Sie werden sicher sagen, zum Glück. Denn unser flexibles System ermöglicht es rasch auf Veränderungen zu reagieren. Entlassungen lassen sich leichter durchziehen.

Das System produziert aber auch Verlierer: Die Tücken des mageren Kündigungsschutzes spüren in der Schweiz vor allem die älteren Arbeitnehmenden und auch die Kranken. Gäbe es grad wieder eine neue Beschäftigung für sie, wäre die kurze Kündigungsfrist und die geringe Abfindung eigentlich kein grosses Problem. Das ist aber heute leider nicht der Fall. Ich brauche Ihnen nicht zu erzählen wie die Situation für Arbeitslose über 50 aussieht. Nicht rosig. Aber auch die älteren AN, die eine Stelle haben, sind gefangen in der Angst möglicherweise die Stelle zu verlieren und dann rasch den sozialen Abstieg zu vollziehen. Mich erschreckt es immer wieder wie viele ältere AN ihre Perspektiven verlieren. Angst und Perspektivlosigkeit ist nicht innovationsfördernd. Diese Arbeitnehmenden brauchen mehr Sicherheit und mehr Perspektiven. Sicherheit im Sinne eines längeren Kündigungsschutz für langjährige Mitarbeitenden. Perspektiven im Sinne von Umschulungsmöglichkeiten auch gegen Ende der beruflichen Laufbahn und einen durchlässigen Arbeitsmarkts auch für die älteren Semester.

Innovation durch Sozialpartnerschaft

Eine gesetzliche Regulierung schafft aber es im Einzelfall, in der konkreten Situation, nicht immer die passende Lösung zu finden. Hier bietet sich die Sozialpartnerschaft an. Sie ermöglicht es auf die Branche oder auf den Betrieb gemünzt keine passende Lösung am Verhandlungstisch zu finden. Die Beispiele sind vielfältig. Etwa im Bereich der sozialen Sicherheit, wie etwa der frühzeitige Altersrücktritt im Bau oder bei den Löhnen via GAV-Min-

destlöhnen. Aber auch im Bereich der Arbeitszeiten sind immer wieder sozialpartnerschaftliche Lösungen gefunden worden. Lösungen am Verhandlungstisch sind häufig zielgerichteter als gesetzliche Regulierungen: Mit ihnen sind auch innovative Wege möglich, die von beiden Seiten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen werden.

Ich komme zum Schluss meinen Ausführungen zum zweiten Erfolgsfaktor der Klöster zu sprechen: Die konsequente Förderung der Bildung und Wissenschaft.

Was im Mittelalter schon ein Erfolgsrezept war, ist es im 21. Jahrhundert natürlich auch. Die Innovationsförderung ist eng mit der Bildungs- und Forschungspolitik verzahnt. Die Schweiz ist diesbezüglich gut aufgestellt. Besonders dank der Berufsbildung. Sie ermöglicht es Theorie und Praxis erfolgreich zu verbinden. Vor allem die KMU und ihre Verbände leisten einen grossen Einsatz in der Berufsbildung. Dafür danke ich, denn Ausbilden ist immer ein Aufwand. Und die Früchte dieses Aufwands erntet man häufig viel später. Aber die Förderung der Bildung und Wissenschaft darf sich nicht auf die Stärkung der Berufsbildung beschränken. Eine starke Volksschule, gymnasiale Ausbildung und die Fachmaturitäten sind ebenfalls wichtig. Auch hier gilt es ein hochwertiges Angebot aufrecht zu erhalten und weiter auszubauen. Besonderer Effort verdient auch die Weiterbildung. Seit anfangs Jahr gilt das neue Weiterbildungsgesetz. Nun müssen auch die Firmen den Tatbeweis erbringen, dass die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden eine Priorität ist.

Nun klösterlich soll ihre weitere Teilnahme an der gewerblichen Winterkonferenz in Klosters nicht werden. Zumindest das Rahmenprogramm verspricht einiges an Geselligkeit. Was ihren Wein- und Bierkonsum in diesen Tagen anbelangt, vermag der wohl den Konsum eines Klosters nicht zu toppen.