

Sozialpartnerschaft erneuern

Reformideen für das digitale Zeitalter

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Die Grenzen zwischen selbstständig und angestellt werden fließend. Die Sozialpartnerschaft muss sich deshalb im Hinblick auf die digitale Transformation erneuern.

Von Christoph Koellreuter und Stephan Vaterlaus

Die Schweiz muss im digitalen Innovationswettbewerb besser werden, um in der internationalen Spitzengruppe zu bleiben. Das zeigt ein Innovationsreport, der an einer öffentlichen Tagung der **Fondation CH2048** vor einem halben Jahr erstmals präsentiert wurde. Bei dem an der Bruttowertschöpfung pro Arbeitsstunde (Produktivität) gemessenen Innovationserfolg sowie beim Wachstum der Arbeitsplätze in den letzten zehn Jahren figuriert die Schweiz in ihren stark export-orientierten Branchen Pharma, Finanzdienstleistungen, ICT und MEM (Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie) immer in der Spitzengruppe der sechs oder sieben besten Konkurrenzstandorte in Europa, Amerika und Asien, aber nie auf dem ersten Platz. Diese Schlüsselbranchen spielen für den Wohlstand der Schweiz eine zentrale Rolle.

Bei den allgemeinen Innovationsfaktoren, die den künftigen Innovationserfolg wesentlich beeinflussen, belegt die Schweiz mehrheitlich den ersten Platz: Dies gilt für die Besteuerung, die Arbeitsmarktregulierung, die Qualität der Verkehrs-



Sozialpartnerschaft statt Klassenkampf: Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen müssen zusammen gesetzliche Rahmenbedingungen für die Zukunft der Arbeit definieren.

und Kommunikationsinfrastruktur, die Lebensqualität sowie die Qualität der Berufsbildung.

Schlusslicht Schweiz

Ganz anders sieht es bei jenen Faktoren aus, die für den Erfolg des zunehmend durch die Digitalisierung geprägten globalen Innovationswettbewerbs im Vordergrund stehen. Es sind dies die Exzellenz von Hochschulen, die für die Attraktivität für Toptalente aus aller Welt sehr wich-

tig sind, die Ausgaben für Forschung und Entwicklung, die Aufwendungen für Venture Capital, die ICT-Ausbildung und -Forschung, die Forschung in künstlicher Intelligenz, die digitale Absicherung von Weltklassepatenten, die Unternehmensneugründungen und das Wachstum der sogenannten «Gazelle Companies», das heisst der besonders rasch wachsenden Unternehmen. Hier ist die Schweiz in der Gruppe der fünf besten Konkurrenzstandorte fast immer das Schlusslicht.

Innovationspolitik

Es liegt im gemeinsamen Interesse der Sozialpartner und weiterer Stakeholder, dass die Schweiz eine Innovationspolitik betreibt, die sich der im **CH2048-Innovationsreport** aufgezeigten Defizite annimmt. Im digitalen Zeitalter verändern sich die Arbeits- und die Erwerbsformen sowie die Arbeitsbedingungen fundamental. Abhängige und selbstständige Erwerbstätigkeit werden zunehmend parallel und seriell in Erwerbslebensläufen vermischt. Das traditionelle Modell der langjährigen Vollzeitanstellung wird ergänzt und abgelöst durch neue Erwerbsformen wie Crowdfunding, Mikrounternehmen usw., welche durch die klassische



«Wir haben mit den Arbeitnehmerorganisationen Unia, Syna, KV Schweiz und Angestellte Schweiz einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) abgeschlossen, der für über 360 000 Temporärarbeitende und 800 Personalverleiher gilt. Im GAV

Personalverleih haben wir Best Practices entwickelt, wie sich Flexibilität und Stabilität klug verbinden lassen. Der GAV Personalverleih enthält verbindliche Minimalstandards für Lohn- und Arbeitsbedingungen, moderne Regelungen im Bereich Weiterbildung und in der beruflichen Vorsorge sowie eine Branchenlösung für die Krankentaggeldversicherung.»

Myra Fischer-Rosinger, CEO swissstaffing, Mitglied Stiftungsrat Fondation CH2048

Sozialpartnerschaft nicht erfasst werden. Die Sozialpartnerschaft steht somit vor grossen Herausforderungen. Sie muss sich im Hinblick auf die digitale Transformation erneuern.

Mehrheitsfähige Reformen

Will die Schweiz den digitalen Strukturwandel erfolgreich bewältigen, müssen die Sozialpartnerschaft und die soziale Sicherheit mehrheitsfähig reformiert werden. Sie sollen auch in Zukunft dazu beitragen, die Innovationskraft und die Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz zu erhalten und zu verbessern. Die heutige Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz ist – neben dem flexiblen Arbeitsmarkt, der guten Ausbildung und dem System der sozialen Sicherheit – wesentlich auch auf die funktionierende Sozialpartnerschaft zurückzuführen. Sie hat in der Vergangenheit den wirtschaftlichen Strukturwandel ohne Blockaden ermöglicht, flexible Lösungen gebracht und gleichzeitig die notwendige Sicherheit für die Arbeitnehmenden gewährleistet.

CH2048-Charta

Zusammen mit 16 Partnern hat die Fondation CH2048 Impulse zur Sozialpartnerschaft und zur sozialen Sicherheit im digitalen Zeitalter erarbeitet. Diese Empfehlungen und Reformideen orientieren sich stark an bereits in der Praxis erprobten und bewährten Modellen. Da es gelungen ist, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen sowie namhafte Unternehmen an einen Tisch zu bringen, sind die erarbeiteten Vorschläge mit grosser Wahrscheinlichkeit politisch mehrheitsfähig. In den kommenden ein bis zwei Jahren sollen diese Empfehlungen und Reformideen breit diskutiert, im Anschluss daran weiter vertieft und konkretisiert werden und schliesslich in die CH2048-Charta einfließen.

Dialog führen

Die Fondation CH2048 empfiehlt insbesondere: Die digitale Transformation soll nicht blockiert, sondern gemeinsam gestaltet werden. Es ist daher Aufgabe der Sozialpartner, sich intensiv mit den Auswirkungen der digitalen Herausforderung auf die Unternehmen, die Stellenprofile



«Die Digitalisierung bringt eine Vielfaltigkeit der Laufbahnen, Anstellungsbedingungen, aber auch der Führungs- und Zusammenarbeitsformen hervor. Die verschiedenen Systeme der sozialen Absicherung und angestammte Denkweisen werden dem nicht mehr gerecht. Es ist höchste Zeit, diese Rahmenbedingungen in einer konstruktiven Sozialpartnerschaft neu zu gestalten.»

Dr. Hans C. Werner, Mitglied Konzernleitung/Leiter Group Human Resources Swisscom AG

und die Beschäftigung zu befassen und darüber einen praxisbezogenen Dialog zu führen. Dieser Dialog ist auch eine wichtige Voraussetzung dafür, dass möglichst alle Arbeitnehmenden arbeitsmarktfähig bleiben.

Gemeinsam bewältigen

Für die gemeinsame Bewältigung des digitalen Strukturwandels sind folgende vier Elemente wichtig:

- eine vorausschauende Stellenplanung der Unternehmen
- ein soziales Sicherheitsnetz

- regelmässige Standortbestimmungen für alle Mitarbeitenden
- individuell angepasste Massnahmen zur Erhaltung bzw. Schaffung der Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden

Die neuen Erwerbsformen brauchen eine angemessene Sicherheit. Da die «klassischen» Instrumente des Arbeitnehmerschutzes und der sozialen Sicherheit bei diesen Erwerbsformen nur teilweise greifen, sind neue Instrumente erforderlich, die Flexibilität und Sicherheit miteinander verbinden.

MÖGLICHE REFORMIDEEN FÜR DAS DIGITALE ZEITALTER

In den nächsten zwei Jahren sollen zusammen mit weiteren Experten für diese möglichen Reformideen die Umsetzungsherausforderungen identifiziert und somit eine Priorisierung der Reformideen vorgenommen werden.

1. Lücken schliessen

Die bereits heute in Diskussion stehenden Reformideen müssen angesichts der Digitalisierung weiter vorangetrieben werden. Dabei geht es einerseits darum, bei Beitragslücken in der AHV die Möglichkeiten für Nachzahlungen zu erweitern; andererseits soll auch bei niedrigen Einkommen Kapital für die berufliche Vorsorge angehäuft werden können.

2. Status angleichen

Eine Möglichkeit, den nicht mehr linear verlaufenden Arbeitskarrieren zu begegnen, wäre der Aufbau eines einheitlichen oder zumindest vergleichbaren Versicherungssystems für selbstständig und unselbstständig erwerbende Personen in der AHV und insbesondere ein BVG-Obligatorium für selbstständige Erwerbende. Alle Erwerbstätigen müssten zudem grundsätzlich gegen Krankheit und Berufsunfall und allenfalls gegen Arbeitslosigkeit versichert sein.

3. Alternative Finanzierung

Die mögliche Finanzierungslücke bei den Sozialversicherungen könnte gegebenenfalls über eine bestehende oder über eine neue Steuer geschlossen werden. Denkbar ist dabei der Weg über eine Erhöhung der bestehenden Mehrwertsteuer oder aber über eine neue Transaktionssteuer.

4. Berufs- und Weiterbildung

Ein Stipendienwesen im herkömmlichen Sinn könnte auch in einer digitalen Welt sinnvoll sein. Zusätzlich könnte für die Finanzierung des Lebensunterhalts während der Weiterbildung die Einrichtung eines Weiterbildungskontos oder die Einführung einer speziellen Taggeldversicherung im Rahmen der ALV vorgesehen werden.

5. Sozialversicherungsrecht

Die Schweiz könnte unter bestimmten Voraussetzungen Plattformbetreiber von einer bestimmten Grösse – die beispielsweise nach Umsatz oder Anzahl von Nutzern bestimmt werden kann – verpflichten, in unserem Land einen Firmensitz einzurichten.



«Die digitale Welt wird nicht nur den Arbeitsplatz verändern, sondern auch die Einstellung zur Arbeit, zum Arbeitgeber und gegenüber den Verbänden. Für Letztere wird es unerlässlich sein, frühzeitig ihr Ökosystem grundlegend zu überdenken und anzupassen. Angebot, Ausrichtung und Handeln müssen neu definiert werden, ansonsten droht den Verbänden, dass sie von der voraussichtlichen Geschwindigkeit der anfallenden Anpassungsprozesse überrollt werden. Dazu gehört auch die Hinterfragung des gewerkschaftlichen Selbstverständnisses.»

Stefan Studer, Geschäftsführer Angestellte Schweiz, Mitglied Beirat Fondation CH2048

Neue Instrumente für Plattformarbeit und GAV

Kommerzielle digitale Arbeitsplattformen und vor allem Crowdfunding haben für Erwerbstätige und Unternehmen Vorteile, bergen aber auch Risiken. Daher sind Instrumente zu entwickeln, welche das Entstehen innovativer Plattformen

ermöglichen, gleichzeitig jedoch für faire Arbeitsbedingungen sorgen und das Unterlaufen der geltenden Gesetze verhindern.

Bestehende Gesamtarbeitsverträge (GAV) sind auf die Herausforderung der Digitalisierung auszurichten. Die Ausdehnung des GAV auf weitere Branchen ist insbe-

sondere aus Sicht der Arbeitnehmerorganisationen wünschenswert, liegt aber in der Verantwortung der jeweiligen Sozialpartner und setzt repräsentative Organisationen voraus. Die Erhaltung der Repräsentativität ist die zentrale Herausforderung für die Sozialpartnerschaft der Zukunft.



Christoph Koellreuter hat 1980 das Wirtschaftsforschungsinstitut Basel Economics (BAK) mitgegründet und war dort Direktor, Chefökonom und Präsident des Verwaltungsrates. Seit 2014 leitet er die von ihm mitgegründete Fondation CH2048 – eine Allianz für eine global wettbewerbsfähige und verantwortliche Schweiz.



Stephan Vaterlaus ist Gründer und geschäftsführender Partner von Polynomics AG. Seine berufliche Tätigkeit bewegt sich seit über 25 Jahren an der Schnittstelle zwischen Forschung und wirtschaftspolitischer Beratung.



Offene Jobs online

Wir bleiben dran, bis es passt.

Sind Sie auf der Suche nach einer qualifizierten Fachperson für Ihr Personalwesen? Oder suchen Sie eine neue Herausforderung im HR?

Careerplus ist die führende Schweizer Personalberatung für die Rekrutierung von qualifizierten Fachleuten für die Berufsgruppen HR, Finanzen, Sales, Bau, Industrie, IT und Gesundheit.



www.careerplus.ch