



Beat Bechtold
Direktor

Dialog in der Berufsbildung fördern

Der Fachkräftemangel ist für viele Unternehmen eine der grössten Herausforderungen. Eines der wirksamsten Gegenmittel sind gute Aus- und Weiterbildungsangebote. Die duale Berufsbildung, die Schule und Arbeit vereint, überzeugt durch ihre Praxis- und Arbeitsmarktnähe. Hat man einen Lehrabschluss im Sack, steht man selten ohne Arbeit da. Wohl auch deshalb entscheiden sich rund 60 Prozent der Jugendlichen für eine Berufsausbildung.

Für viele ist die Berufslehre eine gute Basis, um sich mit entsprechendem Effort weiterzubilden. Über die Berufsmatura kann der Weg in ein Studium münden, muss aber nicht. Die solide Basis und hohe Durchlässigkeit des Schweizer Bildungssystems ist wohl seine grösste Stärke.

Die heutige Berufswelt ist schnelllebig. Sich laufend an die Gegebenheiten anzupassen – Stichwort lebenslanges Lernen – ist zu einer Grundvoraussetzung geworden. Das ist richtig und wichtig, darf aber nicht auf Kosten der Unternehmen geschehen. Entsprechend wertvoll sind berufsbegleitende Weiterbildungen. Sie halten Fachkräfte im Betrieb.

Der Dialog zwischen Branchen- und Berufsverbänden mit den Behörden sowie den Bildungsanbietern und Schulen muss intensiv geführt werden. Wenn es darum geht, die Bildungsangebote auf die technischen und wirtschaftlichen Entwicklungen abzustimmen, ist auch bei den Institutionen selbst lebenslanges Lernen gefordert.

Fokus auf Anreize statt staatlicher Planung

Das Gesundheitswesen ist reformbedürftig und seit längerem Teil der öffentlichen Debatte. Die Pandemie hat die Dringlichkeit von Reformen akzentuiert. Gesundheitspolitische Vorlagen werden deshalb in naher Zukunft öfters auf dem Tisch liegen – sowohl national mit der Kostenbremse-Initiative oder der Prämienentlastungsinitiative als auch kantonal mit der Gesundheitspolitischen Gesamtplanung. Mit ihr sollen Megatrends identifiziert werden, die für das aargauische Gesundheitssystem relevant sind.

> Seite 74

«Ein vielfältiger Verwaltungsrat sieht Eisberge oft früher»

Die richtige Zusammensetzung des Verwaltungsrats ist ein unternehmerischer Erfolgsfaktor. Vertrauen in der Zusammenarbeit ist wichtig. Vielleicht auch deshalb setzen viele Firmeninhaber auf Personen aus dem Familien- oder Freundeskreis. Das ist nicht per se falsch, doch es spricht vieles dafür, den VR nach objektiven Anforderungskriterien zu ergänzen. Die AIHK hat mit Dominic Lüthi, Gründer und Geschäftsführer von VR-Mandat.com, gesprochen. > Seite 76

Das Arbeitsrecht im Wandel der Zeit

Ging es historisch bei der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung um den Schutz des Arbeitnehmers im Rahmen der klassischen Fabrikarbeit, hat sich heute der Anspruch an arbeitsrechtliche Bestimmungen erheblich gewandelt. Im Spannungsfeld stehen oft neue Arbeitsformen und altbewährte Schutzvorschriften. Und vermehrt werden im Arbeitsrecht sozialpolitische Forderungen niedergeschrieben. Ein Überblick.

> Seite 78

asb-Herbstanlass bei Franke

Der Arbeitskreis «Schule – Beruf Aargau», kurz asb, setzt sich seit über 40 Jahren für den Dialog zwischen der Oberstufe und der Wirtschaft ein. Getragen wird der asb von der AIHK und dem Verein «ask! – Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf». Der diesjährige asb-Herbstanlass fand Ende Oktober bei der Franke Schweiz AG in Aarburg statt. Neben einem spannenden Austausch erhielten die Lehrpersonen Einblick in den Ausbildungs- und Berufsalltag der Lernenden und konnten Werkstattluft schnuppern. > Seite 80

IN EIGENER SACHE

AIHK knackt die 2000er-Grenze



Die AIHK darf sich über ein stetiges Wachstum freuen. Mit der Statron AG durften wir das 2000. Mitglied begrüssen. Beat Bechtold stattete der Firma einen Besuch ab und übergab eine Rüeblitorte an Chairman Peter Limacher (re.) und CEO Dr. Ruben Vogel-sang (li.). Die weltweit tätige Statron AG in Mägenwil ist spezialisiert auf unterbrechungsfreie Stromversorgungs-lösungen und Batteriesysteme.

Zum Jahresende heissen wir alle neuen Mitglieder herzlich willkommen.



Sebastian Rippstein
Wirtschaftspolitischer Mitarbeiter

Fokus auf Anreize statt staatlicher Planung

Das Gesundheitswesen ist reformbedürftig und seit längerem Teil der öffentlichen Debatte. Die Pandemie hat die Dringlichkeit von Reformen akzentuiert. Gesundheitspolitische Vorlagen werden deshalb in naher Zukunft öfters auf dem Tisch liegen – sowohl national mit der Kostenbremse-Initiative oder der Prämientlasungsinitiative als auch kantonally mit der Gesundheitspolitischen Gesamtplanung. Mit ihr sollen Megatrends identifiziert werden, die für das aargauische Gesundheitssystem relevant sind.

Die steigenden Gesundheitskosten bereiten vielen Menschen Sorgen. Im Sorgenbarometer der Credit Suisse sind sie immer wieder zuvorderst anzutreffen. Das verwundert wenig, wachsen die Gesundheitsausgaben doch rascher als die Wirtschaftsleistung. Die Sorgen der Bevölkerung sind in der Politik angekommen. Sie sucht auf verschiedenen Wegen nach Lösungen, um das Kostenwachstum zu begrenzen. Ob alle vorgeschlagenen Lösungswege ans Ziel führen, ist allerdings fraglich.

Die Gesellschaft hat sich entwickelt. Der Lebensstandard ist heute im Durchschnitt höher als noch vor einigen Jahren. Dies widerspiegelt sich am hohen Stellenwert, den die Gesundheit heute einnimmt. Gesundheit ist ein sogenannt «superiores Gut». Das heisst, mit steigendem Einkommen steigt die Nachfrage überproportional. Die Gesundheitspolitische Gesamtplanung (GGpl) geht dementsprechend von einem neuen Gesundheitsverständnis und einer auch künftig steigenden

Nachfrage nach Gesundheitsleistungen aus. Der Umstand, dass die Gesundheitsausgaben stärker steigen als unsere Löhne, ist nicht per se problematisch. Er darf aber kein Argument dafür sein, nötige Reformen auf die lange Bank zu schieben. Viel wichtiger ist es, die Hebel an der richtigen Stelle anzusetzen.

Kritischer Trend zu mehr staatlicher Planung

Im Zusammenhang mit der Gesundheitspolitischen Gesamtplanung des Kantons Aargau lohnt es sich, die Gesundheitspolitik als Ganzes unter die Lupe zu nehmen. Hier geht der Kurs oftmals in eine falsche Richtung. Statt eines konsequenten Qualitätswettbewerbs versucht sich der Staat immer mehr in der direkten Mengensteuerung. Ein Beispiel dafür ist auf nationaler Ebene die Kostenbremse-Initiative, die darauf abzielt, die Kosten der obligatorischen Krankenpflegeversicherung (OKP) an die Gesamtwirtschaft

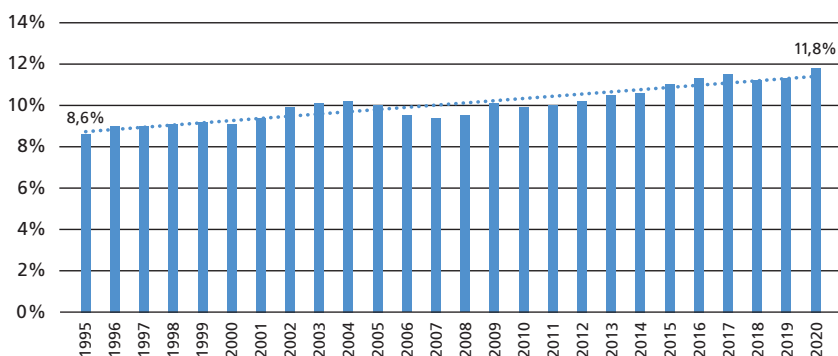
und die durchschnittlichen Löhne zu koppeln. Der indirekte Gegenvorschlag möchte mit Zielvorgaben das maximale Kostenwachstum der OKP festschreiben. Der Bundesrat und die Kantone sollen ausgehend vom medizinischen Bedarf einen Prozentsatz für den maximalen Kostenanstieg der OKP im Vergleich zum Vorjahr festlegen. Auch in der GGpl sind Kostendämpfungsmassnahmen geplant, indem Zielvorgaben für das OKP-Kostenwachstum oder konkrete Mengenziele bei bestimmten Eingriffen festgelegt werden. Dies ist keinesfalls zielführend: Einerseits ist unklar, wie die optimale Menge an Gesundheitsleistungen im Voraus zu bestimmen ist, andererseits bedeutet ein Mengenregime einen enormen Verwaltungsaufwand.

Letzterer Aufwand ist auch mit Blick auf die Attraktivität der Gesundheitsjobs relevant, möchte man doch die eh schon knappen Fachkräfte nicht mit noch mehr Bürokratie belasten. Doch auch die Qualität würde gefährdet: Innovative und neue Behandlungen, die am Anfang teuer sind, würden besonders unter einem Kostenziel leiden.

Die Beurteilung, ob eine Behandlung durchgeführt werden soll oder bei welchen Patienten eine Behandlung vielversprechend ist, muss in der Kompetenz der medizinischen Fachpersonen und den betroffenen Patientinnen und Patienten bleiben. Der Staat tut gut daran, sich hier zurückzuhalten.

Sinnvolle Entflechtung der Mehrfachrolle

Dass die Kantone in der Spitalplanung mehrere Hüte tragen, ist bekannt. Die Absicht der GGpl, diese Mehrfachrolle über eine (Teil-)Veräusserung der Kantonsspitäler weiter zu entflechten, ist sinnvoll. Darüber hinaus kann der Kanton Reformen auf Bundesebene anstossen. Entscheidend sind hier zum Beispiel die Einführung der einheitlichen Finanzierung von ambulanten und stationären Leistungen (EFAS), die seit Jahren in Beratung ist und zu keinem Ergebnis kommt. Aufgrund der unterschiedlichen Finanzierung von ambulanten und stationären



Entwicklung der Gesundheitskosten in Prozent des BIP pro Jahr

Quelle: Bundesamt für Statistik (2022)

| Entwicklung der Gesundheitskosten in Prozent des BIP pro Jahr | | | | | |
|---|-------|--|---|---|--|
| Finanzierung des Gesundheitswesens nach Finanzierungsregime (Anteile an der Gesamtfinanzierung in %) | | | | | |
| Jahr | Staat | Obligatorische Kranken- pflege- versicherung (OKP) | Andere Sozialver- sicherungen, andere öffentliche Finanzierung | Privatver- sicherungen, andere private Finanzierung | Selbst- zahlungen (inkl. Kosten- beteiligung) |
| 1995 | 14,6 | 28,4 | 12,3 | 12,9 | 31,8 |
| 2000 | 13,8 | 32,2 | 12,1 | 11,3 | 30,5 |
| 2005 | 15,6 | 34,9 | 12,6 | 10,3 | 26,6 |
| 2010 | 17,8 | 35,4 | 11,1 | 10,0 | 25,7 |
| 2015 | 18,7 | 37,0 | 10,6 | 8,3 | 25,5 |
| 2020 | 21,8 | 37,9 | 10,0 | 8,7 | 21,6 |

Die Finanzierung von Gesundheitsleistungen aus der eigenen Tasche ist rückläufig, die staatlichen Beiträge steigen. Quelle: Bundesamt für Statistik (2022)

Leistungen – der Kanton übernimmt an letzteren 55 Prozent – haben die Krankenversicherungen wenig Anreiz, die stationären Leistungen zu den insgesamt günstigeren ambulanten Leistungen zu verlagern. Mit Blick auf die Gesamtkosten ist dies ärgerlich.

Ebenso schreitet die Digitalisierung im Gesundheitswesen stockend voran. Gerade die digitale Vernetzung der medizinischen Leistungserbringer wäre jedoch zentral für die Reduktion von Mehrfachuntersuchungen. Das elektronische Patientendossier (EPD) kann zwar eröffnet werden, bietet in der heutigen Form jedoch kaum Mehrwert. Die NZZ etwa schreibt von einem «PDF-Friedhof», da das EPD bis jetzt nicht mehr als eine Plattform ist, um PDF-Dokumente abzulegen. Nicht überraschend wehren sich die Leistungserbringer, zumal man in der Suchfunktion des EPD nicht einmal nach Begriffen in den PDF-Dateien suchen kann. Hier braucht es einen raschen Effort, um auf der Höhe der Zeit anzukommen.

Gezielte Entlastung versus Giesskanne

Nicht zuletzt ist der Sparanreiz in der Bevölkerung zu wenig gross. Betrachtet man die Finanzierungsanteile des Gesundheitswesens über die Zeit, zeigt sich ein Trend: Die Krankenversicherungsprämien steigen laufend an, der Selbstzahler-Anteil (zum Beispiel Selbstbehalte, Franchise) an den Gesamtkosten ist allerdings rückläufig. Das heisst, die Kosten werden mehr und mehr via Steuern

und Krankenversicherungsprämien umverteilt.

Dazu tragen auch die Prämienverbilligungen bei, die stetig ausgebaut werden und sich nicht auf Versicherungsmodelle beschränken, die ein kostensparendes Verhalten fördern. Selbstverständlich soll die Gesundheitsversorgung für alle zugänglich und bezahlbar bleiben. Die Prämienverbilligung muss allerdings auf Personen beschränkt sein, die entsprechend dem gesetzlichen Auftrag «in bescheidenen wirtschaftlichen Verhältnissen» leben. Diese können entsprechend mehr entlastet werden. Ein Ausbau der Prämienverbilligung, wie dies etwa die Prämien-Entlastungsinitiative vorschlägt, verschiebt die Gesundheitskosten noch mehr auf die Allgemeinheit. Allerdings: je mehr verschoben wird, desto geringer der Anreiz, sich kostenbewusst zu verhalten. Denn eine Leistung, die nichts kostet, wird übermässig konsumiert.

FAZIT

Reformen in der Gesundheitspolitik sind dringend. Rezepte, welche die Effizienz des Systems bei gleichbleibender oder zunehmender Qualität steigern möchten, gibt es einige. Bei Rezepten mit zunehmender staatlicher Planung ist Vorsicht geboten, da sie die Entwicklung unseres Gesundheitswesens hemmen. Reformen müssen gezielt und mit Blick auf Anreize erfolgen. In diesen Prozess sind die medizinischen Leistungserbringer einzubeziehen.

Ende des ALV-Solidaritätsprozents

Seit 2011 wird bei der Arbeitslosenversicherung (ALV) auf Lohnbestandteilen über CHF 148 200 pro Jahr ein Solidaritätsbeitrag von einem Prozent erhoben. Dieser Zusatzbeitrag fällt per Ende 2022 weg. Er wurde damals zur Entschuldung der ALV eingeführt und sollte so lange erhoben werden, bis das Eigenkapital des ALV-Ausgleichsfonds per Ende Jahr die Schwelle von 2,5 Milliarden Franken übersteigt. Dies ist nun der Fall.

Start der Lehrgänge im Bereich Export

In Zusammenarbeit mit der Swiss School für International Business (SSIB) bietet die AIHK auch im kommenden Jahr die Weiterbildungen Aussenhandelsfachfrau/-mann mit eidg. FA sowie Exportsachbearbeiter/-in an. Während der erstgenannte Lehrgang am 20. Januar beginnt, startet der Kurs Exportsachbearbeiter/-in am 7. März und am 5. September. Bei letzterem Lehrgang profitieren Absolventinnen und Absolventen von Mitgliedfirmen der AIHK von Vorzugskonditionen. Die Ausbildungstage finden auf der Geschäftsstelle der AIHK im Zentrum von Aarau statt. Weitere Informationen finden Sie in der Agenda auf der AIHK Website oder unter: www.ssib.ch

Angebot der FHNW zu «Digital Balance»

Mit der Digitalisierung verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zunehmend. Das ist sowohl für Führungskräfte als auch für Teams eine Herausforderung. Psychologinnen und Psychologen der FHNW und der Universität Neuenburg bieten im Rahmen des Forschungsprojekts «Digital Balance» einen Workshop für Teams sowie ein E-Learning für Führungskräfte rund um die Digitalisierung und das persönliche «Boundary Management» an. Beide Angebote sind kostenlos. Weitere Informationen und Anmeldung:



www.fhnw.ch/digital-balance



Interview mit Dominic Lüthi,
Gründer und Geschäftsführer VRMandat.com

«Ein vielfältiger Verwaltungsrat sieht Eisberge oft früher»

Die richtige Zusammensetzung des Verwaltungsrats ist ein unternehmerischer Erfolgsfaktor. Vertrauen in der Zusammenarbeit ist wichtig. Vielleicht auch deshalb setzen viele Firmeninhaberinnen und -inhaber auf Personen aus dem Familien- oder Freundeskreis. Das ist nicht per se falsch, doch es spricht vieles dafür, den VR nach objektiven Anforderungskriterien zu ergänzen. Die AIHK hat mit Dominic Lüthi, Gründer und Geschäftsführer von VRMandat.com, gesprochen.

Herr Lüthi, vor zehn Jahren haben Sie die erste digitale Vermittlungsplattform für VR und KMU lanciert. Warum braucht es ein solches Matchmaking-Angebot?

In meiner Masterarbeit habe ich damals im Rahmen einer Studie rund 300 VR-Präsidenten zur «idealen VR-Komposition in Schweizer KMU» befragt. Das Ergebnis der Studie war, dass der Prozess der VR-Selektion ausschliesslich in den Händen der Inhaberschaft liegt. Wenn «der Patron»

ganz allein sucht, widerspricht das aber einer transparenten, systematischen Selektion. Dabei wäre diese wichtig, um das beste Mitglied für das wichtige Aufsichtsgremium zu finden. So wollte ich ein digitales Instrument schaffen, mit dem man selbständig, effizient und kostenschonend KMU-VR-Gremien diversifizieren kann.

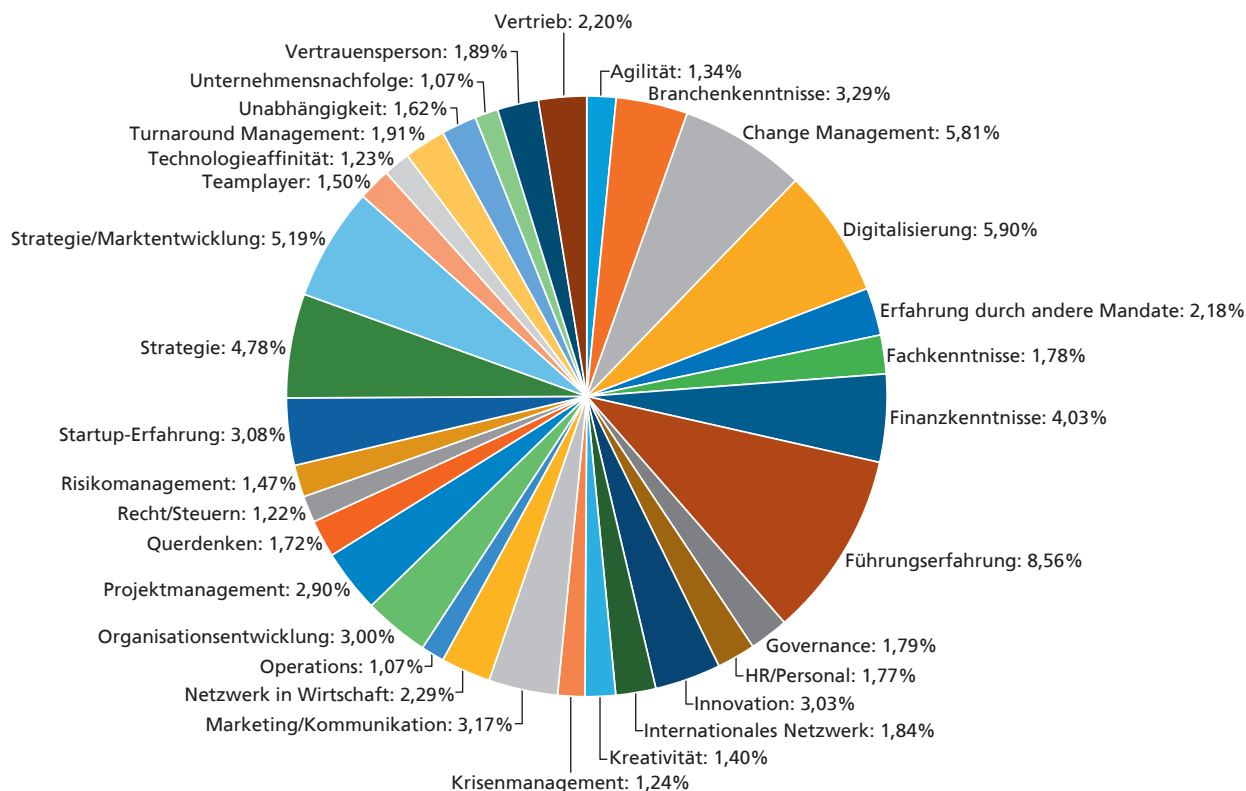
Worin liegt für Sie die zentrale Funktion und welches sind die Aufgaben des Verwaltungsrats?

Der VR leitet das Unternehmen in strategischen, organisatorischen, rechtlichen und finanziellen Belangen. Er stellt das oberste Organ mit Aufsichts- und Lenkungsfunktion einer Schweizer Aktiengesellschaft dar. Die weder entziehbaren noch übertragbaren Hauptaufgaben des Verwaltungsrats sind im OR in Artikel 716 geregelt.

«Eine Aussensicht im VR ist essenziell»

Welche Grösse sollte das VR-Gremium haben?

Die Grösse des VR-Gremiums sollte auf die Anforderungen des jeweiligen Unternehmens abgestimmt sein. Es sollen sowohl effiziente Willensbildung möglich sein als auch verschiedene Erfahrungen im Gremium vertreten sein. In der Praxis wird es oft so gehandhabt: Für Startups oder kleine Unternehmen sitzen etwa 3 Personen, für mittelgrosse rund 4 bis 6 Personen und für grössere Unternehmen zwischen 6 und 9 Personen im Verwaltungsrat. Aus diversen Gründen empfehlen wir, den VR mit mindestens drei Personen zu besetzen.



Kompetenzen und Erfahrungen, über die Kandidatinnen und Kandidaten auf VRMandat.com verfügen.

Quelle: VRMandat.com; Eigenschäften >1%; per Stichtag: 10.11.2022

Welches Profil macht die optimale Verwaltungsrätin oder den optimalen Verwaltungsrat aus?

Das vom Unternehmen gesuchte Profil. Oft ist es eine Kombination aus verschiedenen Aspekten und Anforderungen der Interessengruppen, die für die Zukunft des Unternehmens wichtig sind. Bei einer Zuwahl ins bestehende Gremium sind häufig neue Themen auf dem Tisch. Also solche wie Transformation, Digitalisierung, Wachstum, Diversifikation, Ethik, Compliance und weitere. Bei einem Austritt oder einem Abgang eines bestehenden VR-Mitglieds ist üblicherweise ein bestimmtes Ressort frei, das zu besetzen ist.

«Digitalisierungsthemen verändern die Anforderungen»

Inwiefern sind Verwaltungsrätinnen und -räte heute mehr gefordert als früher?

Nicht nur Auflagen und Regularien verschärfen sich, die ganze Welt wird schneller und komplexer. Der VR muss heute sehr viele Themen im Auge behalten. Die Digitalisierung bringt zudem mehr Exposition für uns Menschen und unser Tun. Heute sind VR-Mitglieder transparenter sowie ansprech- und greifbarer.

Welche Gefahren drohen, wenn man ausschliesslich Personen aus dem eigenen Umfeld berücksichtigt?

«Wes Brot ich ess, des Lied ich sing» besagt ein altes Sprichwort. Es ist eine treffende Metapher zu diesem Thema. Die uneingeschränkte und freie Willensäusserung von sämtlichen VR-Mitgliedern sollte stets gewährleistet sein. Und zwar auch dann, wenn sich die Meinung nicht mit dem Standpunkt derjenigen Person deckt, der man das Verwaltungsratsmandat zu verdanken hat. Auch bei Familienunternehmen kann eine gewisse Aussensicht durch unabhängige Mitglieder oder gar eine Moderation durch ein unabhängiges Präsidium sinnvoll sein. Für Eigenständigkeit, Unabhängigkeit und Professionalität ist ein guter Mix angebracht. Deshalb empfehlen wir, zusätzlich auch externe Verwaltungsrätinnen und -räte zu installieren.

Beim Wort Verwaltungsrat denken viele Menschen immer noch an ältere Männer, die in einer Art Altersteilzeit bequeme und gut entschädigte Mandate besetzen. Was sagen Sie zu diesem Bild?

Ja, früher wurden VR-Mandate gerne als langandauernde, prestigeträchtige Ämter im engsten Beziehungskreis vergeben. Wobei Männer tendenziell wieder männliche Kollegen portierten. Seit ich mich mit dieser Thematik beschäftige, ändert sich das Bild zunehmend. Themen wie Nachhaltigkeit, Digitalisierung, Transparenz und Ethik gewinnen an Bedeutung. Für mich ist klar, dass die richtige Mischung aus Erfahrung, Geschlecht, Ansichten, Alter, Herkunft sowie Branchen- und Fachwissen den Erfolg im Team bringt.

Welche Chancen ergeben sich, wenn das VR-Gremium gut diversifiziert ist?

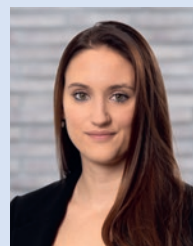
Dank der Vielfalt der Menschen und deren Erfahrungen im VR werden Herausforderungen meist früher erkannt. Die Anzahl unterschiedlicher Expertisen des Gesamtverwaltungsrats lässt es dann auch zu, diese Herausforderungen mit klügerem Handeln zu meistern. Diversität zu leben und damit andersdenkende Menschen ins strategische Gremium einzuladen, braucht etwas Mut und Grösse – es macht aber auch Freude, denn es ist ein Mehrwert, ausgiebiges Know-how auf dem Steuerstand des Unternehmens gebunden zu haben.

Zur Person

Dominic Lüthi hat 2012 mit VRmandat.com die erste digitale Schweizer Vermittlungsplattform für Verwaltungsratsmitglieder und KMU ins Leben gerufen. Ursprung war seine Masterarbeit an der Kalaidos FH zur «optimalen VR-Komposition in Schweizer KMU». Er hinterfragte darin insbesondere den Prozess der VR-Besetzung. Lüthi hält einen Executive MBA FH, doziert an der AKAD zum Thema VR und ist selbst als VR und Vereinsvorstand engagiert. Er ist Vater von zwei Kindern, reist gern, mag Oldtimer und hat eine Schwäche für lokales Bier und das Baden in kaltem Wasser.

IN EIGENER SACHE

Verstärkung in der Administration



Seit November ergänzt Laura Conzett das Team der AIHK im Sekretariat. In ihrer letzten Tätigkeit war die gelernte Kauffrau EFZ mit Abschluss als Direktionsassistentin

mehrere Jahre als Rechtsassistentin tätig. In ihrer Freizeit verbringt Laura gerne viel Zeit mit Freunden und der Familie und unternimmt lange Spaziergänge in der Natur.

Herzlich Willkommen bei der AIHK!

VERLINKT & VERNETZT

Umfrage zur Blockchain-Technologie

Im Rahmen seiner Bachelor-Thesis im Bereich Digital Business führt Ümit Fedakar eine Umfrage zu den Einsatzmöglichkeiten der Blockchain-Technologie durch. Mit seiner Arbeit, die sich an die produzierende Industrie richtet, möchte Fedakar, der für die Mitgliedfirma Huba Control AG tätig ist, die Einschätzung der Unternehmen abholen und definierte Hypothesen im Themenbereich Blockchain prüfen. Die Teilnahme ist mit folgendem Link oder QR-Code bis zum 31. Dezember 2022 möglich.



www.unipark.de/uc/fedakar/955f/

Folgen Sie der AIHK auf LinkedIn

Während die AIHK Mitteilungen monatlich erscheinen, berichten wir auf LinkedIn (und Facebook) laufend über aktuelle Themen und informieren zum Beispiel über Kurse und Veranstaltungen. Als Follower/-in bleiben Sie auf dem Laufenden. Wir freuen uns, wenn wir Sie als Follower/-in gewinnen können.





Philippe Tschopp
Juristischer Mitarbeiter

Das Arbeitsrecht im Wandel der Zeit

Ging es historisch bei der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung um den Schutz des Arbeitnehmers im Rahmen der klassischen Fabrikarbeit, hat sich heute der Anspruch an arbeitsrechtliche Bestimmungen erheblich gewandelt. Im Spannungsfeld stehen oft neue Arbeitsformen und altbewährte Schutzvorschriften. Und vermehrt werden im Arbeitsrecht sozialpolitische Forderungen niedergeschrieben. Ein Überblick.

Während man im Mittelalter insbesondere die Vorrechte gewisser Berufs- und Personengruppen regelte, finden sich etwa ab dem Jahr 1800 erste Belege des modernen Arbeitsrechts. Nach der Revision der Bundesverfassung im Jahr 1874 lag die arbeitsrechtliche Gesetzgebungskompetenz grösstenteils beim Bund. Mit dem eidgenössischen Fabrikgesetz sowie der Regelung des Dienstvertrags im ersten schweizerischen Obligationenrecht folgte die nationale Gesetzgebung gegen Ende des 19. Jahrhunderts Kantonen wie Zürich oder Glarus. Sie nahmen mit dem Verbot der Kinderarbeit beziehungsweise spezifischen Jugendschutzvorschriften (Zürich) und dem Erlass des ersten Fabrikgesetzes in Kontinentaleuropa (Glarus) jeweils eine Vorreiterrolle ein.

Mit dem 1877 durch das Stimmvolk knapp gutgeheissenen Fabrikgesetz wurde beispielsweise die Kinderarbeit landesweit verboten und schweizweit öffentlich-rechtliche Vorschriften zur Arbeitszeit sowie zur Haftung des Fabrikanten bei Unfällen und Berufskrankheiten erlassen. Im Unterschied zum heute geltenden Arbeitsgesetz waren Beschäftigte in kleineren Gewerbe- und Dienstleistungsbetrieben vom Fabrikgesetz ausgenommen. Deshalb kamen 1882 lediglich etwa zehn Prozent der Arbeitnehmenden in den Genuss der gesetzlichen Schutzvorschriften.

Vom Dienstvertrag zum Einzelarbeitsvertrag

In gerade mal zwölf Gesetzesartikeln wurde mit Inkrafttreten des alten

Obligationenrechts 1881 auch der sogenannte Dienstvertrag geregelt. Die meisten Bestimmungen waren aber dispositiver Natur. Das heisst, man konnte sie auch abweichend festlegen. Somit ergaben sich daraus nur wenige Verpflichtungen. Immerhin fanden sich darin heute selbstverständliche Regelungen wie etwa die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers bei Krankheit und Militärdienst.

Die weitgehende Vertragsfreiheit wurde – nicht zuletzt unter dem Eindruck sozialer Missstände – mit der Revision von 1911 massgeblich beschränkt. Man nahm verschiedene zwingende Bestimmungen auf und schuf mit sodann 44 Artikeln die Grundlage für das – in der Nachkriegszeit nur in wenigen

Punkten revidierte oder ergänzte – Dienstvertragsrecht. Die nächste grössere Revision erfolgte erst anfangs der 1970er-Jahre, in welcher der Dienstvertrag zum heute noch bekannten Einzelarbeitsvertrag umbenannt wurde.

Das bis heute geltende Arbeitsgesetz wurde 1964 erlassen, nachdem die Gesetzgebungskompetenz des Bundes über Verfassungsanpassungen beim Arbeitnehmerschutz über den Fabrikbereich hinaus erweitert worden war. Die umfassenden nationalen Schutzbestimmungen ersetzten das kantonale Schutzrecht vollständig.

Arbeitsrecht als Spiegel der Gesellschaft

Auf dieser vereinheitlichten Basis wurde das Arbeitsrecht seither laufend weiterentwickelt. So hat man die Bestimmungen zum Einzelarbeitsvertrag unter anderem um Vorschriften bei einer Massenentlassung oder beim bezahlten Mutterschaftsurlaub ergänzt. In diesem Sinne widerspiegelt die Entwicklung des Arbeitsrechts den gesellschaftlichen Wandel.

Zentrale Bestimmungen und Schutzvorschriften des Arbeitsgesetzes, die vor 50 Jahren noch der Arbeitsrealität entsprachen, stehen mittlerweile im Widerspruch zu modernen Arbeitsformen.



Mit der Fabrikgesetzrevision vom 17.2.1924 sollte die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 auf 54 Stunden erhöht werden. Die Abstimmung wurde mit knapp 58 Prozent der Stimmen abgelehnt.
Quelle: eMuseum.ch (2022)



Zwischen Schutz und Flexibilität

Ein gutes Beispiel hierfür ist das Home-Office, bei dem sich die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit zunehmend vermischen. So darf man zwar am Morgen um 6 Uhr Mails bearbeiten, wegen des gesetzlichen Arbeitszeitrahmens nach 20 Uhr – wenn die Kinder vielleicht im Bett sind – aber nicht mehr. Dabei ist die im Idealfall gegenseitige Flexibilität einer der zentralen Vorteile des Home-Offices.

Im Gegensatz dazu hat der erwähnte 14-Stunden-Zeitrahmen, in dem die Arbeitszeit inklusive Pausen liegen muss, für Arbeitnehmende ohne Arbeitszeitautonomie durchaus seine Berechtigung. Dieselben Gegensätze bestehen bei Nacht- und Sonntagsarbeit. Auf der einen Seite möchte man Flexibilität ermöglichen, auf der anderen Seite Schutz bieten. Die heutige Vielfalt der Arbeitsformen stellt somit besondere Herausforderungen an eine sachgerechte Regulierung.

Die Herausforderungen des sich wandelnden Arbeitsmarktes manifestieren sich auch bei der beruflichen Vorsorge, wo das derzeitige System nach wie vor stark auf das klassische Einverdiener-Modell ausgerichtet ist. Trends wie Flexwork, Plattformarbeit oder auch Teilzeitarbeit sind heute Teil der Arbeitswelt und können zu massgeblichen Lücken bei den Pensionskassenleistungen führen. Die Lösungsfindung im Parlament harzt dennoch.

Freiwillige Leistungen ins Gesetz geschrieben

Schliesslich ist in jüngster Zeit aber auch ein gegenteiliger Trend in der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung zu beobachten. So wurden in jüngster Zeit eine Reihe neuer Rechtsansprüche geschaffen: Etwa mit der neu speziell normierten Angehörigenbetreuung sowie dem ergänzend – via Erwerbsersetzungsgesetz – eingeführten vierzehnwöchigen Betreuungsurlaub, dem seit 2021 geltenden Vaterschaftsurlaub und dem per 1. Januar 2023 in Kraft tretenden Adoptionsurlaub.

Die Rechtsetzung beschränkt sich also nicht mehr auf den Schutz des Arbeitnehmers und die Vermeidung sozialer Härtefälle, sondern umfasst vermehrt auch Themen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Damit werden Bereiche der Vertragsfreiheit entzogen, die klassischerweise zwischen Arbeitnehmerin und Arbeitgeber vereinbart wurden und in welchen sich Arbeitgeber gerade auch im Kontext des Fachkräftemangels durch übergesetzliche Leistungen von Mitbewerbern abheben oder passgenaue individuelle Vereinbarungen treffen konnten.

FAZIT

«Nichts ist so beständig wie der Wandel», schrieb der griechische Philosoph Heraklit von Ephesus bereits vor 2500 Jahren. Mit Blick auf den gesellschaftlichen Wandel gilt dies gerade auch für den Arbeitsmarkt und die damit verbundenen Herausforderungen für dessen Regulierung. Zu hoffen bleibt, dass die Politik mit der rasanten Entwicklung Schritt halten kann und den Sozialpartnern immer auch den nötigen Spielraum für sachgerechte individuelle Lösungen lässt.

DER AARGAU IN ZAHLEN

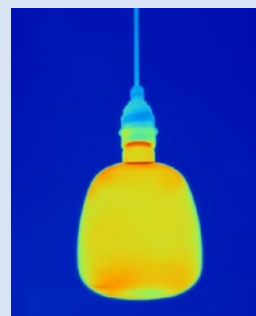
Reine Verbrenner bei Neuwagen in der Minderheit

Bei den Neuzulassungen von Personenwagen im Kanton Aargau zeigt sich seit mehreren Jahren eine deutliche Verschiebung zu alternativen Treibstoffarten. Gemäss aktueller Motorfahrzeugstatistik ist seit 2009 der Anteil alternativer Treibstoffarten bei den Neuwagen von 2,1 auf aktuell 51,5 Prozent gestiegen. Die Mehrheit davon sind Hybridfahrzeuge, gefolgt von reinen Elektromotoren. Benzinbetriebene Neuwagen haben 2009 noch einen Anteil von 70 Prozent und dieselbetriebene einen Anteil von 28,6 Prozent ausgemacht. Per Ende September sind im Kanton Aargau 591 793 Fahrzeuge registriert – ein neuer Höchststand.

GUT ZU WISSEN

Energie sparen – Alltagstipps für Firmen

Hätten Sie gedacht, dass die Optimierung der Lüftungsbetriebszeiten, zum Beispiel durch Abschaltung von 20 Uhr bis 6 Uhr, deren Energieverbrauch um bis zu 40 Prozent senken kann?



Solche und ähnliche praxisnahen Energiespartipps für Unternehmen finden Sie unter: www.nicht-verschwenden.ch



SCHLUSSPUNKT

«Wenn das alte Jahr erfolgreich war, dann freue dich auf das neue. War es aber schlecht, ja dann erst recht.»

Karl-Heinz Söhler, 1923–2005, deutscher Dichter und Publizist



Andreas Rügger
Juristischer Mitarbeiter

asb-Herbstanlass bei Franke

Der Arbeitskreis «Schule – Beruf Aargau», kurz asb, setzt sich seit über 40 Jahren für den Dialog zwischen der Oberstufe und der Wirtschaft ein. Getragen wird der asb von der AIHK und dem Verein «ask! – Beratungsdienste für Ausbildung und Beruf». Der diesjährige asb-Herbstanlass fand Ende Oktober bei der Franke Schweiz AG in Aarburg statt. Neben einem spannenden Austausch erhielten die Lehrpersonen Einblick in den Ausbildungs- und Berufsalltag der Lernenden und konnten Werkstattluft schnuppern.



Die weltweit tätige Franke Gruppe beschäftigt mehr als 8000 Mitarbeitende und hat ihren Hauptsitz in Aarburg. Quelle: Franke Gruppe

Um den Austausch zwischen den (Lehr-)Betrieben und den Oberstufenlehrkräften zu fördern, organisiert der Arbeitskreis «Schule – Beruf Aargau» (asb) jeweils im Frühling und im Herbst einen Anlass für Lehrpersonen. Im Hinblick auf das Fach «Berufliche Orientierung» eignen sich die asb-Anlässe denn auch bestens dafür, sich über die

verschiedenen Lehrberufe aus erster Hand zu informieren. Im Frühling stand ein Besuch der Coop-Verteilzentrale in Schafisheim auf dem Programm. Im Oktober ging es nun nach Aarburg. Dort stellt die Franke Schweiz AG unter anderem Produkte her, die in und um die Küche zum Einsatz kommen. Von der Spüle über die Armatur bis zur



Franke bildet aktuell 72 Lernende in neun Lehrberufen aus, unter anderem Konstrukteure EFZ. Quelle: Franke Gruppe

Dunstabzugshaube, vom Privathaushalt über die gewerbliche Nutzung bis zur Systemgastronomie. Besonders bekannt sind die Franke-Kaffeemaschinen, die man immer wieder in der Gastronomie, im Büroalltag oder in den Pausenräumen von Produktionshallen antrifft.

Ein Blick hinter die Kulissen

Zu Beginn stellte Heinz Kattau als Leiter Berufsbildung in einer kurzweiligen Präsentation den Rekrutierungsprozess und das «Lernendenwesen» von Franke Schweiz vor. Danach konnten die Teilnehmenden zu den Lehrberufen eine Tour machen und einem Lernenden über die Schultern schauen. Die Palette der Lehrberufe reicht dabei von Informatiker/in EFZ, über Logistiker/in EFZ und Konstrukteur/in EFZ bis zu Fachmann/-frau Betriebsunterhalt EFZ. Als Tourguides fungierten die Lernenden selbst – auch für sie war das eine tolle Erfahrung.

On Tour mit einem Anlage- und Apparatebauer

So führte beispielsweise ein Anlage- und Apparatebauer aus dem zweiten Lehrjahr eine Gruppe von Teilnehmenden durch das Berufsbildungs-Zentrum (Lernendenwerkstatt). Hier eignen sich die Lernenden die beruflichen Grundfähigkeiten an und bearbeiten erste Kundenaufträge. Im dritten Lehrjahr arbeiten sie dann in den jeweiligen Abteilungen. Auf der Tour durch das Berufsbildungs-Zentrum beantworteten die Lernenden viele Fragen und erklärten, welche Aufträge sie mithilfe der Schweiß-, Biege und Stanzmaschinen erledigen.



In hauseigenen Berufsbildungs-Zentrum eignen sich die Lernenden die Grundfähigkeiten an. Quelle: Franke Gruppe