

Grundsätzliche Positionen zur Sozialpartnerschaft

Einleitung:

Die hier aufgelisteten Positionen gelten allgemein und sollen die grundsätzlichen Positionen von JardinSuisse zum Umgang mit Arbeitnehmern und Sozialpartnern festschreiben. Diese Punkte haben nichts mit einer allfälligen Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Gesamtarbeitsvertrages zu tun. Dieser Punkt ist gesondert zu diskutieren.

1. Wir bekennen uns zum Wettbewerb

Wir stehen im Wettbewerb um den Kundenfranken mit unseren Branchenmitgliedern und anderen Anbietern derselben Produkte und Dienstleistungen aus dem In- und Ausland. Unsere Produkte und Dienstleistungen konkurrieren aber auch mit allen anderen Angeboten, welche die Bedürfnisse unserer Kunden abdecken können.

1.1. Wir garantieren Minimalstandards

Um in diesem Markt bestehen zu können, bieten wir gute Arbeitsbedingungen und erhalten dafür gute Mitarbeiter. Gute Mitarbeiter erhalten einen guten Lohn. Wir wollen nur regeln, was notwendig ist. Minimalstandards gelten für die schwächsten Mitarbeiter.

1.2. Die grüne Branche bietet attraktive Arbeitsbedingungen

Wir wollen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen mit vergleichbaren Branchen in der Schweiz mithalten können. Nur so haben wir langfristig guten Nachwuchs und können diesem Zukunftsperspektiven bieten. Löhne und Sozialleistungen müssen aus der Wertschöpfung finanzierbar sein. Die Attraktivität einer Branche misst sich an den effektiv bezahlten Löhnen und nicht am Minimallohn.

1.3. Wir bekennen uns zum Leistungsprinzip – Leistung lohnt sich!

Wir brauchen gerechte Löhne. Primär wird der Lohn auf die Leistung des einzelnen Mitarbeiters abgestimmt. Personen mit geringeren Leistungen können nur mit entsprechend geringerem Lohn beschäftigt werden.

1.4. Wir bevorzugen unabhängige Sozialpartner mit Branchenkenntnissen

Unsere Branche weist einige berufsbedingte Besonderheiten auf, die unsere Sozialpartner kennen und akzeptieren müssen. Sozialpartner sind Interessenvertreter, die sich selbst finanzieren. Es erfolgt keine Verrechnung von Mitgliederbeiträgen und Beiträgen an den Parifonds.

2. Die grüne Branche braucht Spezifische Lösungen

Unsere Branche ist einzigartig. Die Pflanze steht im Zentrum unserer Arbeit, deshalb brauchen wir einen eigenen GAV.

2.1. Regionale und fachliche Differenzierungen ermöglichen

Die Wettbewerbssituation ist je nach Branchenweig und Region sehr unterschiedlich, dies muss in fachlichen und regionalen Abstufungen des GAVs berücksichtigt werden.

2.2. Wir brauchen saisonbedingte Arbeitszeiten

Eine flexible, saisonal abgestimmte Festsetzung der Arbeitszeiten ist für unsere Branche notwendig. Jahressollstunden und hohe maximale Tagesarbeitszeiten sind beizubehalten.

3. Wir übernehmen soziale Verantwortung

Wir machen keine leeren Versprechungen - Sozialleistungen müssen auf lange Sicht wirtschaftlich tragbar und gesichert sein.

3.1. Einfache Arbeitsplätze als Alternative zur Sozialhilfe

Ein zu starkes Anheben der Minimallöhne löst einen Rationalisierungsschub durch Auslagerung, Prozessoptimierung und Mechanisierung aus und vernichtet so Arbeitsplätze für die schwächsten Mitarbeiter und fördert die Schwarzarbeit.

3.2. Keine Verstärkung der Lohnunterschiede gegenüber dem Ausland

Wir wollen keine Verstärkung des Lohngefälles zum Ausland. Da wir uns durch die Personenfreizügigkeit sowie Marktliberalisierungen vermehrt in einem grenzüberschreitenden Wirtschaftsraum bewegen, ist sowohl bei den Verkaufspreisen wie auch bei den Löhnen mit einer Nivellierung zu rechnen. Zu starke Regulierungsversuche werden über kurz oder lang scheitern. Erhöhen wir die Minimallöhne in der Schweiz, werden diese Arbeitsplätze selbst für qualifizierte Gärtner aus dem Ausland noch attraktiver. Sie werden sich vermehrt in der Schweiz bewerben und konkurrieren dadurch stark unsere schwächsten Arbeitnehmer.

3.3. Gesundheit und Wohlergehen unserer Mitarbeiter ist uns wichtig

Da in unserer Branche die Gefahren von Unfällen und Berufskrankheiten vorhanden sind und die Beschäftigung von Arbeitnehmern mit einer Beeinträchtigung oft schwierig ist, stehen wir für eine gute Risikoabsicherung im Krankheits- und Invaliditätsfall ein. Wir fördern die Schulung von Unternehmer und Mitarbeiter im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie im Einsatz und Umgang zweckmässiger Ausrüstung und Hilfsmittel.

3.4. Wir wollen unsere aktuellen Sozialwerke sichern

Die Schweiz hat mit der Drei-Säulen-Vorsorge eine sehr gute Lösung für den Altersrücktritt. Die volle Freizügigkeit ist dabei gewährleistet. Wir lehnen weiterführende Lösungen ab, da diese teuer, kompliziert und von der Finanzierung her nicht gesichert sind.

Statt Frührente sollte es jedem Mitarbeiter durch lebenslange Weiterbildung und die Palette von Arbeitsstellen, auch in anderen Branchen, möglich sein, bis zur Erreichung des ordentlichen Pensionsalters arbeiten zu können.

Aarau, 30.12.2011 / ZV / cve