

Zusammenfassung

Die technischen Entwicklungen der letzten Jahrzehnte und insbesondere die Digitalisierung führen zu tief greifenden Umwälzungen in der Arbeitswelt. Sie gestatten ein zunehmend flexibles Arbeiten – und das gleich in mehrerer Hinsicht:

- Welchen Stellenwert besitzt die Arbeit (bezahlt/unbezahlt) in der Gesellschaft heute und in Zukunft?
- Dank Internet und Handy können Angestellte auch von zu Hause oder von einem anderen Standort aus auf Firmendaten zugreifen und mobil tätig sein (örtliche Flexibilität),
- anstelle fester Bürozeiten treten Modelle für Jahres- oder Vertrauensarbeitszeit (zeitliche Flexibilität),
- statt in einem über Jahrzehnte gleichbleibenden Arbeitsverhältnis engagiert man sich vermehrt in wechselnden Teams für Projekte von kürzerer Dauer (organisatorische Flexibilität).
- Betriebe wiederum nutzen die Möglichkeiten, ihre Belegschaft an das Arbeitsvolumen anzupassen und gegebenenfalls Aufgaben auszulagern (numerische Flexibilität).

Die vorliegende Studie hat zum Gegenstand, welche Folgen diese Entwicklungen für den Stellenwert der Erwerbsarbeit im gesellschaftlichen Leben zeitigen, inwiefern die Eigenarten der neuen Arbeitsformen mit der aktuellen Rechtslage kompatibel sind und welche volkswirtschaftlichen Konsequenzen sich daraus ergeben.

Folgende Punkte stellen die Kernergebnisse der Studie dar:

1. Der Stellenwert der Arbeit unterliegt einer gefährlichen Trendkombination zwischen „zeitlich-räumlicher Flexibilisierung“ und „Arbeitskraftunternehmertum“.
2. Der rechtliche Rahmen ist generell gegeben. Abwägung zwischen weiteren gesetzlichen Regelungen und Selbstkontrolle der Sozialpartner sind aber notwendig. Darüber hinaus sollten virtuelle Vermittlungsplattformen genauer betrachtet werden.

3. Als volkswirtschaftlicher Sicht stehen wenige leichte Verbesserungen relativ vielen (leichten und deutlichen) Verschlechterungen gegenüber.
4. Für die Flexibilität der Arbeit ist das sozialpartnerschaftliche Prinzip als notwendige Rahmenbedingung zukunftsweisend.
5. Auf dem Radar der Monitoring- und Kontrollsysteme fehlen gewisse Teilaspekte sowie vorausschauende Daten.

Unterschiedlich weit fortgeschrittene Formen der Flexibilisierung

Hinsichtlich der zeitlichen Arbeitsflexibilität hat sich die Teilzeitarbeit mit 37 Prozent der Schweizer Erwerbstätigen in 2014 längst etabliert und belegt einen europäischen Spitzenrang. Teilzeitarbeitende berichten oft von einer besseren Vereinbarkeit der Arbeit mit dem Privatleben (Life-Domain-Balance), schätzen aber andererseits ihre Karrierechancen oft schlechter ein als Vollzeitangestellte. Rund 61 Prozent der Schweizer Angestellten nutzen flexible Arbeitszeitmodelle wie etwa Gleitzeit. Diese Form wird geschätzt, kann aber problematisch werden, wenn auf die Arbeitszeiterfassung komplett verzichtet wird.

Was die örtliche Flexibilität betrifft, so arbeiten rund ein Viertel der Schweizer Erwerbstätigen anteilig im Homeoffice – auch das ein Spitzenwert in Europa. Zunehmend entwickelt sich auch die mobile Arbeit, die nebst der Tätigkeit zuhause das Arbeiten bei Kunden oder von unterwegs umfasst. Darüber hinaus setzen Betriebe vermehrt auf Desk-Sharing und sind damit auch innerhalb der Firmeninfrastruktur flexibel. Unter der Bedingung, dass das Arbeiten im Homeoffice auf Wunsch der Angestellten und nicht zusätzlich zur regulären Arbeit im Büro stattfindet, gehen mit dieser Form der Arbeitsflexibilität viele Vorteile wie höhere Produktivität, Zufriedenheit und bessere Life-Domain-Balance einher.

Die mengenmässige Flexibilisierung der Gesamtbelegschaft (numerische Flexibilität) konkretisiert sich beispielsweise in befristeten Arbeitsverhältnissen, Honorarprojekten oder neuen Formen der Auftragsvergabe wie etwa dem Crowdsourcing auf Internetplattformen. Rund 7 Prozent der Schweizer Arbeitsverträge sind befristet. Das „klassische“ Arbeiten auf Abruf ist in den letzten 15 Jahren relativ stabil bei 5 Prozent geblieben. Für die relativ junge Erscheinung des Crowdsourcing bzw. Crowdworking gibt es dagegen keine verlässlichen Daten, doch dürfte diese Art der Auftragsvermittlung künftig an Bedeutung gewinnen: Insbesondere in der Informatik- und Kommunikationsbranche ist es denkbar, dass Unternehmen in den nächsten Jahren Teile ihrer festen Belegschaft abbau-

en. Die zusätzlich nötigen Arbeitskräfte bezieht man dann als „Liquid Talents“ aus der „Human Cloud“ – dem Pool von über das Internet rekrutierbaren Fachleuten. Generell lässt sich bei diesen neuen Arbeitsformen vermuten, dass Arbeitende mit höherer Qualifikation die Vorteile eher nutzen können und geringqualifizierte Arbeitende mit starken Nachteilen zu rechnen haben.

Neben diesen klar definierten Formen zeitlicher, örtlicher und numerischer Flexibilisierung setzt sich der Trend zur Hierarchieverflachung in Organisationen fort. Statt genaue Weisungen der Vorgesetzten befolgen zu müssen, genießen Arbeitnehmende einen erweiterten Handlungsspielraum. Vorgängig vereinbarte Ziele sollen in eigener Verantwortung erreicht werden und sind häufig relevant für die variablen Lohnanteile. Auf diese Weise wird unternehmerisches Risiko auf Angestellte übertragen. In der sozialwissenschaftlichen Literatur wurde für diese Vermischung der klassischen Rollen zum einen der Begriff „Arbeitskraftunternehmer/in“ geschaffen, andernorts ist auch von der Subjektivierung der Arbeit die Rede. Für Mitarbeitende kann diese Zunahme an Handlungsspielraum ein Gewinn darstellen. Es besteht aber auch die Gefahr der Selbstausbeutung, wenn sich die Life-Domain-Balance zunehmend stärker zu Gunsten der Arbeit verschiebt.

Erhebliche Zunahme an beruflicher Vielfältigkeit

Neben der Zunahme der Arbeitskraftunternehmenden ist künftig zu erwarten, dass Erwerbstätige eine oder mehrere Teilzeitanstellungen mit Einzelaufträgen kombinieren. Diese Form der (Teil-)Selbständigkeit kann berufliche Alternativen eröffnen und auch zu einer besseren Entfaltung der eigenen Interessen und Potenziale beitragen. Diese Art von hochflexibler Arbeit birgt aber auch grosse Tücken. Insbesondere besteht die Gefahr, dass die Beschäftigten in prekäre Verhältnisse abgleiten. Sind Teilzeitangestellte beispielsweise befristet beschäftigt und schwankt das Arbeitsvolumen, so sind Einkommen und Beschäftigungslage nicht mehr verlässlich kalkulierbar. Bei der Vermittlung über Crowdworking-Plattformen können Auftragssuchende Einkünfte und Belastung sehr schlecht planen. Zudem erfordert diese Art der Selbständigkeit viel Eigenverantwortung und Verhandlungskompetenz. Die Entwicklung hängt hier daher in erster Linie von der Qualifikation ab: Gutausgebildete und Selbständighandelnde vermögen aufgrund ihres gesuchten Profils ihre finanziellen Ansprüche und Arbeitsbedingungen gegenüber Mandanten durchaus durchzusetzen. Geringqualifizierte hin-

gegen können in eine prekäre Abwärtsspirale aus beruflicher Unsicherheit und einbrechendem Einkommen geraten.

Am meisten von der Flexibilisierung profitieren Erwerbstätige in einer Festanstellung. Insbesondere Qualifizierte in führender Position gewinnen erheblichen Handlungs- und Entscheidungsspielraum. Das kann sich in einer höheren Zufriedenheit und Motivation zeigen, sofern der zunehmende Leistungsdruck gut bewältigt wird.

Neue rechtliche Fragen zur Flexibilisierung

Das Arbeitsrecht soll sicherstellen, dass die Interessen der Sozialpartnerinnen und Sozialpartner ausgewogen umgesetzt werden. In einer flexibilisierten Arbeitswelt wird es künftig darum gehen, soziale Errungenschaften zu schützen und die Chancen der flexiblen Arbeit zum Vorteil aller zu nutzen. Das Normalarbeitsverhältnis baut auf dem normalen Einzelarbeitsvertrag bzw. dem Gesamtarbeitsvertrag nach Obligationenrecht (OR) auf. Einzel- bzw. Gesamtarbeitsvertrag regeln zentrale Aspekte im Verhältnis der Sozialpartnerinnen und Sozialpartner. Dies betrifft sowohl die zu erbringenden Leistungen der Angestellten als auch den Lohn und die Schutzpflichten der Arbeitgebenden.

Es ist zunächst festzuhalten, dass das Schweizer Arbeitsrecht im europäischen Vergleich insbesondere mit Blick auf die soziale Sicherheit gut abschneidet. Doch diese Errungenschaft ist keineswegs für alle Zeiten gewährleistet. So bringen neue Arbeitsformen rechtliche Herausforderungen mit sich: Von zentraler Bedeutung ist die Unterscheidung zwischen dem Einzelarbeitsvertrag und anderen Vertragstypen, vor allem dem Auftrag und dem Werkvertrag. Während beim Einzelarbeitsvertrag der zeitliche und sachliche Kündigungsschutz gilt, kann ein Auftrag jederzeit widerrufen werden. Zentral bei der Unterscheidung ist auch, wie stark Arbeitnehmende den Weisungsrechten im Betrieb unterliegen. Dieses Kriterium entscheidet darüber, ob eine Person angestellt oder selbständig ist. In den durch die Flexibilisierung entstehenden Zwischenformen sind einzelne Erwerbstätige zwar nur noch ansatzweise in den Betrieb eingebunden, wirtschaftlich aber dennoch von ihm abhängig. Diese „Scheinselbständigen“ haben dann keinerlei Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, berufliche Vorsorge, obligatorische Unfallversicherung oder Absicherung bei Berufskrankheiten.

Auch das Crowdsourcing liegt in einer rechtlichen Grauzone. Externe Crowdworker sind Selbständige, wodurch die Anwendung aller arbeitsrechtlichen Bestimmungen (Mindestlöhne, Ferien, Lohnfortzahlungen etc.) des Einzelarbeitsvertrags entfällt. Da Arbeitsbeziehungen über Crowdsourcing-Plattformen oft über die Landesgrenzen hinweg stattfinden, müssen auch Geltung und Anwendung ausländischen Rechts im Einzelfall aufwendig geprüft werden. Ungelöst ist zudem, wie die Abgabe von Einkommens- und Umsatzsteuer durchgesetzt werden kann. Die Crowdsourcing-Plattformen agieren zudem als Vermittler und damit Partner von Auftraggebern und Auftragnehmern. Die allgemeinen Geschäftsbedingungen der Plattform bilden dabei den rechtlichen Rahmen. Das oft ausgesprochene Kontaktverbot zu externen Auftraggebern verletzt zudem das allgemeine Persönlichkeitsrecht und auch das Prinzip der Wirtschaftsfreiheit.

Aber nicht nur atypische Beschäftigungsverhältnisse werfen rechtliche Fragen auf. Die Flexibilisierung der Arbeit kann auch im Rahmen eines Normalarbeitsvertrags juristische Präzisierungen erfordern. Unklar ist, wie Arbeitsmittel und Vorleistungen entschädigt werden sollen, für welche die Angestellten mit eigenen Mitteln aufkommen. Aktuell sind Spesen zwingend zu vergüten, nicht aber der Einsatz privater Arbeitsgeräte.

Wenn vermehrt mobil oder von zuhause aus gearbeitet wird, stellt sich auch die Frage nach der Haftung für Schäden. Im Unternehmen haften die Arbeitgebenden. Wenn jedoch der Computer zu Hause aussteigt und Daten verloren gehen, ist die Lage unklar. Ein Unternehmen sollte abklären, ob die Betriebshaftpflichtversicherung spezielle Risiken (bspw. Datenverlust) des Heimbüros oder auch anderer mobiler Arbeitsformen deckt. Umgekehrt erhöht sich das Risiko für betriebliche Schäden, die durch berufliche Nutzung privater Geräte entstehen. Der Produktivität kommt dieses „Bring Your Own Device“ entgegen, weil die Auftragnehmer die ihnen vertrauten Geräte nutzen können und der Beschaffungsaufwand zum Teil wegfällt. Es gilt aber zu klären, wer bei einem Gerät, das dem Mitarbeitenden gehört, für Software und Support aufzukommen hat. Gesamthaft gesehen birgt es erhebliche Risiken für beide Seiten, sofern keine arbeitsvertragliche Regelung getroffen wurde.

Flexibilisierung nur bei ausreichender Qualifikation gesamtwirtschaftlich positiv

Die Folgen flexibilisierter Arbeit auf gesamtwirtschaftlicher Ebene lassen sich ebenfalls nicht eindeutig prognostizieren. Verschiedene Rahmenbedingungen beeinflussen die Folgen der Flexibilisierung. Eine Schlüsselgrösse stellt dabei die Ausbildung der Arbeitskräfte dar: Je höher der Anteil Gutqualifizierter ist, desto grösser ist die Chance, dass flexible Arbeit dazu beiträgt, die gesamtwirtschaftliche Produktivität zu steigern und damit Potenziale für höhere Löhne und Steuererträge zu eröffnen. Herausforderungen stellen sich indes beim Selbstmanagement: Erreichbarkeit rund um die Uhr, wegfallende Trennung von Arbeits- und Freizeit und nicht immer optimal eingerichtete Arbeitsplätze gefährden die physische und psychische Gesundheit, während die örtliche und zeitliche Flexibilität andersherum aber auch genutzt werden kann, um die Arbeit an die eigenen Bedürfnisse (eigener Biorhythmus, Familie, Hobbys etc.) anzupassen.

Für Geringqualifizierte bringt die Flexibilisierung der Arbeit dagegen erhebliche Risiken mit sich. Da es die Digitalisierung erleichtert, Routinetätigkeiten in Länder mit tieferen Personalkosten zu verlagern, reduzieren sich für Geringqualifizierte die Chancen auf eine Stelle. Oft bleibt nur Arbeit in Branchen der unmittelbaren persönlichen Dienstleistungen. Geringqualifizierte müssen zudem überdurchschnittlich oft Schichtarbeit oder Arbeit auf Abruf leisten, laufen stärker Gefahr, körperlich und psychisch zu erkranken, weisen eine tiefere Arbeitszufriedenheit auf und sind insbesondere dann, wenn sie nur befristet angestellt sind oder ihr Arbeitspensum tief ist, einem höheren Risiko der Arbeitslosigkeit ausgesetzt.

Empfehlungen

Die wichtigste Botschaft dieses Berichts lautet: Die individuellen und gesellschaftlichen Folgen flexibilisierter Arbeit sind ambivalent und sollten daher durch Massnahmen auf verschiedenen Ebenen umsichtig in eine positive Richtung gelenkt werden. Eine qualifizierte Grund- und Fachausbildung verbessert die Chancen erheblich, dass Arbeitnehmende die positiven Potenziale der Flexibilisierung nutzen können. In welche Richtung das Pendel in Zukunft ausschlägt, wird nicht technisch oder ökonomisch vorherbestimmt, sondern ist abhängig von der Gestaltung neuer Arbeitsformen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene. Hier empfehlen wir:

1. Einen weiten Rahmen für den Umgang mit zeitlicher und örtlicher Entgrenzung der Arbeit zu setzen: Gesetzliche Rahmenbedingungen, die gegebenenfalls auch sanktioniert werden, sind nötig – sollten sich aber nur auf das Ausschliessen von Extremformen beschränken und somit den Charakter von „Leitplanken“ haben.
2. Für die Subjektivierung der Arbeit (Stichwort „Arbeitskraftunternehmer/in“) zu sensibilisieren: Eine „Stärkung der Subjekte“ ist nötig, um Erwerbstätige besser darin zu befähigen, mit der flexibilisierten Arbeitswelt umzugehen. Hier sind insbesondere Institutionen der Aus- und Weiterbildung gefragt, allenfalls bietet sich aber auch eine Chance für Gewerkschaften, ihren Aufgabenbereich auszuweiten.
3. Die betriebliche Flexibilität als partizipative Organisationsentwicklung zu planen: Innerhalb der gesetzlichen Leitplanken sollen die Sozialpartner die Möglichkeit haben, lokale und angepasste Lösungen gemeinsam zu auszuarbeiten.
4. Die betriebliche Mitwirkung und Selbstorganisation zu stärken: Insbesondere Arbeitgebende sind gefordert, auf Bedürfnisse nach mehr Flexibilität (oder bestimmte Ausprägungen davon) zu reagieren.

Die Flexibilisierung der Arbeitswelt hat zahlreiche rechtliche Konsequenzen. Verbesserungen und Überprüfungen sind wichtig hinsichtlich:

5. der Arbeitszeitregelungen, da das Arbeitsrecht beispielsweise Mindestruhezeiten und Maximalarbeitszeiten vorschreibt, die auf abweichende Arbeitszeitmodelle schwer anwendbar sind;
6. der Sozialversicherungsdefizite bei Kurz-Arbeitseinsätzen, weil sich schwankende Einkommen negativ auswirken können, u.a. auf die Invalidenrente;
7. dem Umgang mit (noch) undefinierten Arbeitsformen, da diese sich in rechtlichen Graubereichen bewegen;
8. der Klärung von Fragen zu Arbeitsort sowie Scheinselbständigkeit, denn diese stehen im Zusammenhang mit dem Auslagenersatz bei auswärtigen Arbeitsorten, steuerlichen Abzügen und Versicherungsmöglichkeiten;
9. der Personalvermittlung, da sich Anbieter von Crowdsourcing-Plattformen mit ihrem Firmensitz und ihren Websites dem schweizerischen Rechtssystem gänzlich entziehen können;

10. der Rechtsdurchsetzung, da kleinere Organisationen, in denen neue Arbeitsformen zum Zug kommen, schwerer von den Arbeitsinspektoraten überprüft werden können als Grossbetriebe;
11. der Regelungen zur Nacherwerbsphase, weil diese sehr stark von der Erwerbstätigkeit abhängen (Äquivalenzprinzip) und
12. der Erstellung und Pflege einer Gesamtübersicht aller relevanten Rechtsnormen.

Die bestehenden Erhebungen der öffentlichen Statistik und die Periodizität ihrer Veröffentlichung lassen eine Beurteilung der aktuellen und kurzfristig zukünftigen Lage in vielen Fällen nicht zu. Dies ist anzupassen und zwar in folgenden Bereichen:

13. der beruflichen Mobilität der Arbeitnehmenden,
14. der Schattenwirtschaft und
15. der Arbeitsbedingungen der Arbeitskraftunternehmenden.

Da die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt zunehmen dürfte, müsste das Monitoring vorausschauender werden, damit effiziente Massnahmen auf verschiedenen Ebenen ergriffen werden können. Es sollten hier mehr und zielgenauere Indikatoren mit Frühwarnfunktion entwickelt und entsprechende Daten zur besseren Massnahmensetzung erhoben werden.

Das Phänomen der flexiblen Arbeitswelt bleibt am Ende unscharf, d.h. es handelt sich dabei um ein bisher unzureichend definiertes Problem. Als solches ist es eine Herausforderung, deren Bewältigung einen echten Unterschied machen kann – einen Unterschied hin zu einer widerstandsfähigen, resilienten Schweizer Arbeitswelt, die ihre weltweite Spitzenposition erhalten oder sogar noch ausbauen kann. Dies ist keine Selbstverständlichkeit, sondern bedarf einer gemeinschaftlichen Entwicklungsleistung aller beteiligten Parteien. Nur dann wird es gelingen, aus dieser momentan eher unübersichtlichen, sehr komplexen, aber auch interessanten und chancenreiche Ausgangslage das Beste machen zu können.

Studienautorinnen und -autoren:

*Jens O. Meissner, Johann Weichbrodt, Bettina Hübscher, Sheron Baumann,
Ute Klotz, Ulrich Pekruhl, Leila Gisin und Alexandra Gisler*

Rückfragen an:

Prof. Dr. Jens O. Meissner
Hochschule Luzern – Wirtschaft
Institut für Betriebs- und Regionalökonomie IBR
Zentralstr. 9
CH-6002 Luzern
jens.meissner@hslu.ch

Dr. Johann Weichbrodt
Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für angewandte Psychologie
Institut für Kooperationsforschung und -entwicklung IfK
Riggenbachstr. 16
CH-4600 Olten
johann.weichbrodt@fhnw.ch