

Zentrum für Technologiefolgen-Abschätzung
Centre d'évaluation des choix technologiques
Centro per la valutazione delle scelte tecnologiche
Centre for Technology Assessment



Solo-Selbständigkeit, Arbeitskraftunternehmertum, Crowdworking und Co: Flexibilisierte Arbeit und ihre Folgen

**Kurzfassung der TA-SWISS-Studie «Flexible neue Arbeitswelt. Eine Bestandsaufnahme
auf gesellschaftlicher und volkswirtschaftlicher Ebene»**

Die hier vorliegende Kurzfassung basiert auf der TA-SWISS-Studie «Flexible neue Arbeitswelt. Eine Bestandsaufnahme auf gesellschaftlicher und volkswirtschaftlicher Ebene»

Flexible neue Arbeitswelt. Eine Bestandsaufnahme auf gesellschaftlicher und volkswirtschaftlicher Ebene

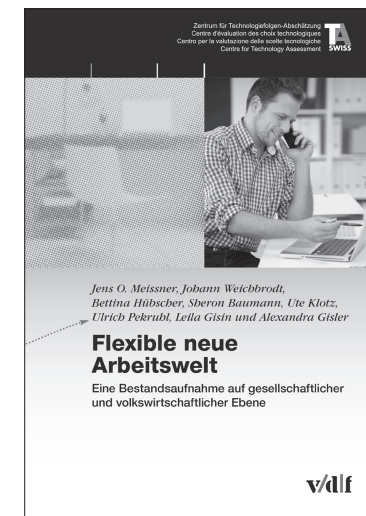
Jens O. Meissner, Johann Weichbrodt, Bettina Hübscher, Sheron Baumann, Ute Klotz, Ulrich Pekruhl, Leila Gisin und Alexandra Gisler

TA-SWISS, Zentrum für Technologiefolgen-Abschätzung (Hrsg.). vdf Hochschulverlag an der ETH Zürich, 2016.

ISBN 978-3-7281-3770-8

Die Studie steht als eBook zum freien Download bereit:
www.vdf.ethz.ch

Auch die vorliegende Kurzfassung ist online verfügbar:
www.ta-swiss.ch



Flexible Arbeit in aller Kürze	4
Ihre Chancen	4
... ihre Risiken	5
... und einige Empfehlungen.....	5
Zunehmende Vielfalt in der Arbeitswelt	6
Örtlich und zeitlich flexibel	6
Flachere Hierarchien, verflüchtigte Grenzen	6
Arbeiten in der «Human Cloud»	7
Erweiterte Bandbreite beruflicher Biographien	7
Individuelle Ausprägungen mit Folgen für die Gesellschaft	8
Erhöhte Produktivität ohne Garantie auf mehr Lohn	8
Ausgewogene Balance von Beruf und Privatleben	9
Nicht ohne Risiko für die psychische und körperliche Gesundheit.....	9
Soziale Absicherung auf tönernen Füßen	11
Wenn der Zahlungsfluss im Untergrund verschwindet	11
Atypische Beschäftigung im rechtlichen Graubereich	12
Spezialgesetze als Antwort auf die Flexibilisierung	13
Privatgeräte im Firmeneinsatz.....	13
Klärung in den Details erforderlich	14
Gute Ausbildung als Trumpf in der flexibilisierten Arbeitswelt	15
Aufmerksamkeit schärfen für die Subjektivierung der Arbeit.....	15
Flexible Arbeit als Gemeinschaftsaufgabe	16
Rechtliche Defizite ausräumen.....	16
Mehr wissen, um rechtzeitig handeln zu können.....	16

Flexible Arbeit in aller Kürze

Eine Arbeitsstelle für das ganze Erwerbsleben, mit geregelten Arbeitszeiten im Büro von acht Uhr morgens bis sechs Uhr abends – dieses Modell gehört der Vergangenheit an. Viele arbeiten heute zwischendurch in der Bahn und im Bus, von zuhause aus oder bei der Kundschaft. Und sie erledigen eine Aufgabe auch mal in den späteren Abendstunden oder ganz früh am Morgen, wenn sonst alles schläft. Arbeit ist flexibel geworden: räumlich, zeitlich, aber auch inhaltlich. Auch die Betriebe disponieren zunehmend elastisch. Sie gewähren beispielsweise längere Auszeiten und Teilzeitpensen und bilden projektbezogene Arbeitsgruppen, für die sie zuweilen auch temporär externe Spezialkräfte anheuern. Selbst der Lohn ist keine feste Grösse mehr, sondern kann an das Geschäftsergebnis gekoppelt werden.

In diesem Umfeld schneidet das Schweizer Arbeitsrecht im europäischen Vergleich gut ab. Es gewährt ausreichend Gestaltungsspielraum und sichert die Angestellten materiell und bezüglich ihrer Rechte und des Gesundheitsschutzes ab. Doch die Frage stellt sich, ob der bestehende gesetzliche und institutionelle Rahmen den absehbaren Veränderungen in der Arbeitswelt noch gerecht werden kann.

Ihre Chancen ...

Arbeitnehmende können ihren individuellen Lebensplan eher verwirklichen, wenn ihr Betrieb ihnen keine täglichen Präsenzstunden am firmeneigenen Arbeitsplatz auferlegt und sie zwischendurch gar eine längere Auszeit nehmen dürfen. Homeoffice erleichtert es vielen, den Beruf besser mit der Familie und anderen Engagements zu vereinbaren, und die Projektarbeit in wechselnden Teams kommt den Neigungen zahlreicher, insbesondere jüngerer und gut qualifizierter Personen entgegen. Und wer neben der beruflichen





Haupttätigkeit noch etwas dazu verdienen oder ganz in die Selbständigkeit eintreten möchte, erhält über sogenannte Crowdsourcing-Plattformen im Internet Zugang zu weltweiter Nachfrage und Aufträgen.

... ihre Risiken ...

Wenn der Arbeitsplatz nicht mehr an einen fixen Ort gebunden ist und die Grenzen zwischen Freizeit und beruflicher Aktivität durchlässig werden, stellen sich hohe Ansprüche an die Disziplin der Angestellten und ihre Fähigkeit, sich abzugrenzen. Beginnt die berufliche Tätigkeit die Freizeit zu vereinnahmen, drohen langfristige Ermüdung oder gar das Schreckgespenst Burnout. Und ein improvisierter Arbeitsplatz, der zu einer ungünstigen Körperhaltung zwingt, kann gesundheitliche Schäden anrichten. Die durch das bestehende Arbeitsrecht sichergestellte soziale Absicherung wird durch neuartige Formen der Kooperation unterlaufen: Wer etwa für webbasierte Vermittlungsgagenturen regelmässig Aufträge erledigt, gilt als selbständig und hat weder Anspruch auf bezahlte Ferien noch auf Unterstützung im Krankheitsfall oder bei Arbeitslosigkeit. Die Altersvorsorge ist gefährdet, und ohne geregelten Arbeitsvertrag ist auch die Existenzsicherung in Frage gestellt. Aus volkswirtschaftlicher Sicht problematisch ist, dass Einkommens- und Umsatzsteuern nicht ohne Weiteres durchzusetzen sind, wenn sich Lohnarbeit zunehmend in rechtliche Grauzonen des Internet verschiebt.

... und einige Empfehlungen

- Generell ist die Gesellschaft für die Subjektivierung der Arbeit zu sensibilisieren, die den Mitarbeitenden grössere Freiräume eröffnen kann, aber auch mehr Verantwortung abverlangt.

- Betriebliche Flexibilität stellt sowohl an Vorgesetzte als auch an Mitarbeitende hohe Anforderungen und ist als partizipative Organisationsentwicklung zu planen.
- Aus rechtlicher Sicht sind die Defizite bei den Sozialversicherungen von Kurzarbeitseinsätzen zu bereinigen und die Fragen zu klären, wie bei internationalen Arbeitsbeziehungen die hierzulande geltenden Regelungen durchgesetzt werden können und wie der Status von Scheinselbständigen zu erfassen ist.
- Schliesslich müsste die offizielle Statistik den neuen Erscheinungen wie etwa dem Crowdfunding vorausschauend Rechnung tragen, nicht zuletzt, damit der hier drohenden Schattenwirtschaft rechtzeitig entgegengetreten werden kann.

Die vorliegende Kurzfassung beruht auf der Studie «Flexible neue Arbeitswelt», die unter der Leitung von Jens O. Meissner und Johann Weichbrodt von einem Projektteam von der Hochschule Luzern und der Fachhochschule Nordwestschweiz erarbeitet wurde.

Zunehmende Vielfalt in der Arbeitswelt

Die Digitalisierung hat sich am Arbeitsplatz weitgehend durchgesetzt. Sie trägt dazu bei, dass berufliche Tätigkeit immer flexibler wird und auf das Individuum und die Bedürfnisse der Arbeitgebenden zugeschnitten werden kann. Das Erwerbsleben pulsiert – überall und rund um die Uhr.

Fünf Millionen Erwerbstätige zählte das Bundesamt für Statistik im vierten Quartal des Jahres 2015 in der Schweiz; das sind knapp 70 Prozent der ständigen Wohnbevölkerung. Etwa 650 000 Personen, d. h. rund 13 Prozent, sind selbständig – ein Anteil, der sich in den vergangenen 20 Jahren kaum verändert hat. Weitere gut 230 000 Menschen suchten zum gleichen Zeitpunkt nach einer Stelle, womit die Arbeitslosenquote Ende 2015 4,7 Prozent betrug.

Örtlich und zeitlich flexibel

Für viele prägt die berufliche Tätigkeit – oder der Wunsch nach einer solchen – den Alltag. Doch über eine längere Dauer gleichbleibende Arbeitsbedingungen sind längst keine Selbstverständlichkeit mehr, und auch die Arbeitszeiten sind flexibel geworden. So arbeiten hierzulande über 30 Prozent der Erwerbstätigen in Teilzeit, ein Wert, der nur noch in den Niederlanden übertroffen wird. Rund 5 Prozent leisten Arbeit auf Abruf, und etwa 7 Prozent aller Arbeitsverträge sind befristet. Flexible Arbeitszeiten in Form von Gleitzeit oder andere anpassungsfähige Modelle nutzen rund 61 Prozent der Schweizer Angestellten, wobei etwa 17 Prozent ihre tatsächliche Arbeitszeit nicht erfassen.

Neben der zeitlichen Flexibilisierung, die bereits vor mehreren Jahrzehnten eingesetzt hat, ist in jüngerer Vergangenheit die örtliche hinzugekommen. Rund ein Viertel der Angestellten arbeiten zumindest an bestimmten Wochentagen von zuhause aus, im soge-

nannten Homeoffice. Verbunden über Internet, können viele sogar direkt auf die Daten ihres Betriebs zugreifen. Und auch unterwegs ist es möglich, berufliche Tätigkeiten auszuüben – an «dritten Orten», wie etwa im Zug oder im Stadtcafé oder bei der Kundschaft vor Ort. Dabei reichen ein Smartphone oder das Tablet aus, um eine Vielzahl von Aufgaben zu erledigen.

Vermeehrt verzichten Betriebe auch darauf, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen persönlichen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Insbesondere grosse Arbeitgeberinnen wie die Schweizerischen Bundesbahnen SBB und die Post praktizieren an ihren Hauptsitzen das sogenannte Desksharing und setzen

damit auf örtliche Flexibilität innerhalb des Firmengebäudes: Die Mitarbeitenden wählen dann je nach Tätigkeit und Aufgabe den geeigneten Ort.

Flachere Hierarchien, verflüchtigte Grenzen

Neben diesen relativ klar erkennbaren Formen der Arbeitsflexibilisierung gibt es auch schwieriger fassbare Verschiebungen bei Zuständigkeiten und der unternehmerischen Verantwortung. Statt dass Arbeitnehmende sich darauf beschränken müssen, die Weisungen ihrer Vorgesetzten zu befolgen, wird ihnen ein erweiterter Handlungsspielraum zugestanden, damit sie die vorgängig festgelegten Ziele in eigener Regie erreichen.



Diese Übertragung des unternehmerischen Risikos und der entsprechenden Verantwortung auf Angestellte kann damit einhergehen, dass variable Lohnbestandteile an den Unternehmenserfolg geknüpft werden. In der Soziologie wurde hierfür der Begriff «Arbeitskraft-unternehmerin» bzw. «-unternehmer» geprägt. Das unterstreicht, dass die Flexibilisierung der Arbeit tendenziell dazu führt, zuvor klare Grenzen zwischen dem Status von Angestellten und Selbständigerwerbenden zu verwischen. Auch die einst klare Trennlinie zwischen Arbeits- und Freizeit wird unscharf.

Schliesslich können dank der Digitalisierung Tätigkeiten, die zuvor innerhalb eines Unternehmens erledigt wurden, an spezialisierte externe Dienstleistungsbetriebe ausgelagert werden. Dieses «Outsourcing» ist an sich nichts Neues. Allerdings dehnt sich die firmenübergreifende Zusammenarbeit immer mehr über den ganzen Erdkreis aus: Indien etwa galt lange als Mekka für IT-Dienstleistungen, bevor die zunehmende Komplexität vieler Applikationen etliche Firmen aus Europa dazu bewegte, ihre Aufträge wieder in geographisch und kulturell nähere Länder zurück zu verlagern.

Arbeiten in der «Human Cloud»

Jüngeren Datums sind schliesslich elektronische Plattformen, die Arbeitssuchende und Kundschaft zusammenbringen – sie wirken als eine Art digitaler Jobbörsen. Plattformen wie «Mechanical Turk» von Amazon oder die deutsche Agentur «Clickworker» setzen auf die grosse Anzahl an Mitarbeitenden, die international angeworben werden können, und pflegen grössere Aufträge in teilweise kleinste Mikro-Aufgaben aufzuteilen. Für die relativ neue Erscheinung des Crowdsourcing bzw. Crowdworking gibt es noch kaum verlässliche Daten, doch dürfte diese Art der Auftragsvergabe bzw. -akquisition künftig an Bedeutung gewinnen. Insbe-

sondere in den internetaffinen Technikbranchen gibt es Personalverantwortliche, die davon ausgehen, dass ihr Unternehmen in den nächsten Jahren bis zu zwei Drittel ihrer festen Belegschaft abbauen und die zusätzlich nötigen Arbeitskräfte als «Liquid Talents» aus dem grossen Reservoir der über das Internet rekrutierbaren Fachleute («Human Cloud») beziehen wird. Zufriedene Nutzerinnen und Nutzer solcher Plattformen rühmen die Möglichkeit, auf unkomplizierte Weise nebenher rasch ein Taschengeld dazu verdienen zu können. Kritische Stimmen monieren dagegen die Onlinearbeit auf Abruf, die der Entstehung eines neuen Prekariats Vorschub leiste. Negativ ins Gewicht fallen aus diesem Blickwinkel auch die intransparenten Zahlungen, die dem Fiskus entgehen können und damit die webbasierte Schattenwirtschaft begünstigen.

Flexible Arbeitswelt, gespiegelt an fünf «Personas»

Eine feste Kaderstelle zu hundert Prozent als Finanzleiter einer KMU, dabei die Möglichkeit, an einem Tag pro Woche im Home Office zu arbeiten: Persona «Roland Müller» entspricht nach heutigen Massstäben weitgehend der Konvention. Persona «Sandra Könitz», unverheiratet in einer Beziehung lebend und Mutter zweier Kinder, ist als hoch qualifizierte Spezialistin für Wirtschaft und Recht in Vollzeit bei einer Consultingfirma tätig. Nebst ihrer Beratungstätigkeit wirbt sie auch neue Aufträge ein. Sie arbeitet von zuhause aus, aber auch vor Ort bei der Kundschaft und wo immer sie sich gerade aufhält. Wenn das Firmenergebnis Ende Jahr positiv ausfällt, erhält sie einen Bonus. «Ursula Meyerhans», in Partnerschaft lebend, aber kinderlos, ist bei einer Zeitschrift als Teilzeitredaktorin angestellt. Daneben verfasst sie als freischaffende Texterin Werbebroschüren für anspruchsvolle technische Produkte

Erweiterte Bandbreite beruflicher Biographien

Die Flexibilisierung der Arbeit eröffnet zahllose Möglichkeiten, die berufliche Tätigkeit auf individuelle Vorlieben und Lebenspläne abzustimmen. Doch die freiere Wahl birgt auch Risiken: Mag es in jungen Jahren attraktiv sein, ein relativ geringes Gehalt durch mehr Selbstbestimmung aufzuwiegen, fehlt im Alter möglicherweise die materielle Absicherung. Die Studie von TA-SWISS versucht, die neue Bandbreite an Berufsbiografien einzufangen, indem sie fünf verschiedene idealtypische Erwerbstätige – sogenannte «Personas» – herausarbeitet und aufzeigt, welche Folgen ihr beruflicher Alltag im günstigsten und im unvorteilhaftesten Fall nach sich zieht (s. Kasten).

und schreibt auf verschiedenen Crowdsourcing-Plattformen journalistische Artikel zu den unterschiedlichsten Themen. «Noah Schmid», in fester Beziehung ohne Kinder, erzielt seine Einkünfte, indem er als selbständiger Software-Entwickler Webshops für kleine Unternehmen programmiert. Ergänzend nimmt er auf verschiedenen Crowdsourcing-Plattformen Aufträge für das Design von Websites an. Ausserdem arbeitet er an der Entwicklung einer eigenen App, die das Bezahlen kleinerer Geldbeträge über das Smartphone ermöglichen soll – und von der er sich höhere Einkünfte verspricht, wenn sie dereinst Erfolg haben sollte. Persona «Andrea Burri-Lötscher» schliesslich, verheiratet und Mutter zweier Kinder, brach einst ihre Lehre als Köchin ab. Heute arbeitet sie Teilzeit als Küchenhilfe in einem Pflegeheim und nimmt über eine Internet-Vermittlungsagentur auch Aufträge für Hilfeleistungen in Privathaushalten oder als Reinigungskraft für Büros an. Daneben betreut sie ihre betagten Schwiegereltern.

Individuelle Ausprägungen mit Folgen für die Gesellschaft

Flexibilisierte Arbeit hat Folgen für die meisten, die im Erwerbsleben stehen, und zwar vorteilhafte wie auch nachteilige. In der Summe schlagen sich die absehbaren Veränderungen in der Arbeitswelt auf die ganze Gesellschaft nieder. Anhand verschiedener Indikatoren lassen sich die sozialen Folgen flexiblerer und individualisierter Arbeit messen.

Die Flexibilisierung der Arbeitswelt bricht bisher fest gefügte berufliche Positionen auf: Neben dem heutigen Normalarbeitsverhältnis, das durch einen unbefristeten Arbeitsvertrag für eine Vollzeitbeschäftigung mit einem klar festgelegten Pflichtenheft definiert ist, treten vermehrt die bereits erwähnten Arbeitskraftunternehmerinnen und -unternehmer auf den Plan. Zu erwarten ist auch, dass Erwerbstätige häufiger eine oder mehrere Teilzeitanstellungen mit Aufträgen kombinieren, die sie auf Honorarbasis erledigen. Auch der Anteil an Selbständigen dürfte zunehmen. Denn indem viele Betriebe ihren festen Personalbestand auf ein Mindestmass reduzieren und in Zeiten hoher Auslastung auf externe Unterstützung zugreifen («numerische Flexibilität»), schaffen sie Bedingungen, um Erwerbstätige vermehrt zum Einstieg in die Selbständigkeit zu bewegen: Teils, weil sich diese durch vermehrtes Outsourcing von Aufträgen grösserer Firmen eine gute Auftragslage versprechen, teils, weil insbesondere weniger qualifizierte Arbeitskräfte ihre Anstellung verlieren und aus Not in die Selbständigkeit ausweichen.

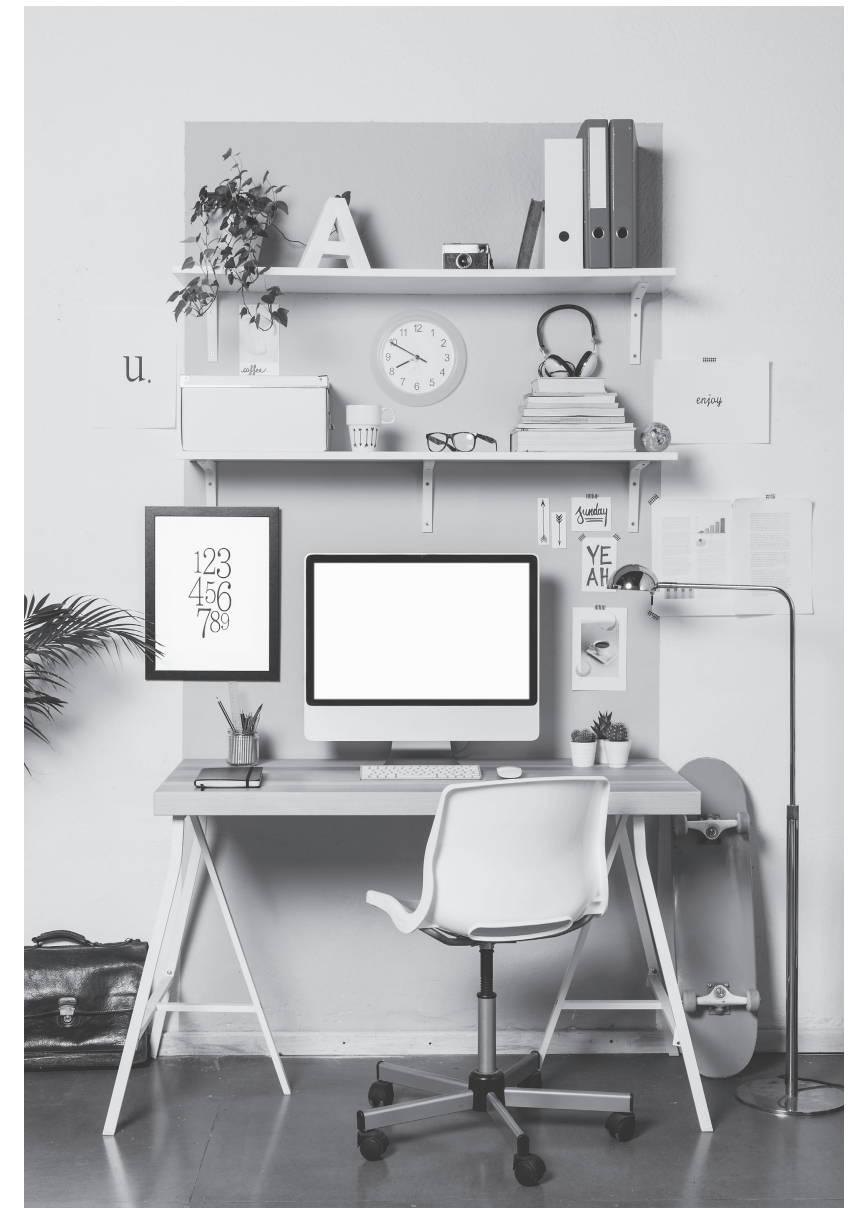
Die fünf vorgängig definierten «Personas» verkörpern verschiedene Ausprägungen der neu auftretenden Berufsbiographien. Mit welchen Folgen die ganze Gesellschaft zu rechnen hätte, wenn künftig einzelne der fünf Idealtypen überhand nähmen, wurde in der Studie von TA-SWISS anhand von Statistiken und Fachliteratur abgeleitet.

Erhöhte Produktivität ohne Garantie auf mehr Lohn

Die Produktivität ist ein Mass, das Aufwand und Ertrag zueinander in Beziehung setzt. Auf volkswirtschaftlicher Ebene betrachtet man dabei in der Regel Arbeit und Kapital als Aufwand und die erzielten Einkünfte als Ertrag. Aus Sicht der einzelnen Erwerbstätigen bemisst sich die Produktivität daran, wie viele Stunden sie benötigen, um ihre Arbeit zu erledigen und wie viel sie dabei verdienen.

Eine feste Anstellung mit einzelnen Arbeitstagen im Homeoffice – verkörpert von der Persona «Roland Müller» – vermag die Produktivität kurzfristig zu steigern: Der Anfahrtsweg ins Büro entfällt, und der Zeitgewinn wie auch die heimische Arbeitsumgebung beflügeln die Motivation. Indes liefern Studien Hinweise darauf, dass die Produktivität nach zwei bis drei Tagen im Homeoffice zurückgeht. Insbesondere die Abgrenzung zwischen Privatleben und beruflicher Tätigkeit bereitet vielen Mühe.

Mobile Arbeit, die im Rahmen einer vertraglich festen Anstellung praktiziert wird – modellhaft dargestellt an der Consulting-Fachfrau Sandra Könitz – , dürfte sowohl auf individueller als auch auf volkswirtschaftlicher Ebene einen Produktivitätszuwachs bringen. Denn Autonomie wird hier gross geschrieben, und wenn die von der arbeitgebenden Firma definierten Ergebnisse möglichst autonom erreicht und als Meilensteine für den eigenen Erfolg gewertet werden können, spornt das zu Höchstleistungen an. Auch auf betrieblicher Ebene erhöht mobiles Arbeiten die Produktivität. Denn es eröffnet den Unternehmen ein Einsparpotenzial von bis zu 20 Prozent der Betriebskosten, indem sie nicht für alle Angestellten einen fixen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen müssen. Zudem können sie dank der flexiblen Arbeitszeiten den Einsatz ihres Personals besser auf



das Arbeitsaufkommen abstimmen und somit im Sinne der verbesserten Produktivität disponieren.

Wenn Erwerbstätige verschiedene Teilzeitanstellungen mit selbständig eingeworbenen Aufträgen ergänzen, profitieren einzig die arbeitgebenden Betriebe von erhöhter Produktivität. Denn dieses Modell, das von der Persona «Ursula Meyerhans» repräsentiert wird, eignet sich besonders gut, um die Produktivität in Firmen mit stark schwankender Auftragslage zu erhöhen. Hingegen wurde wissenschaftlich noch zu wenig erforscht, wie befristete Arbeitsverträge die individuelle Produktivität beeinflussen. Die Empirie lässt eher auf eine negative Wirkung schliessen. Denn befristet Angestellte leisten im Vergleich zu unbefristeten Arbeitskräften eher unbezahlte Überstunden, und die nicht-produktive Arbeitszeit lastet einseitig auf den Arbeitnehmenden. In der Arbeitswelt von Ursula Meyerhans dürften sich demnach verschiedene Effekte gegenseitig aufwiegen, sodass sich die Arbeitsproduktivität gegenüber heute kaum verändert.

Die Persona «Noah Schmid» steht für die Gruppe der Solo-Selbständigen: So nennt die Fachwelt Erwerbstätige, die eine selbständige Tätigkeit allein, d. h. ohne Angestellte, ausüben. Internationale Studien zeigen, dass die Produktivität in Ländern mit einer hohen Selbständigenquote eher zurückgeht. Denn kleine Unternehmen können ihre Arbeit kaum so effizient gestalten wie grosse Firmen. Allerdings unterscheiden sich Personen, die unfreiwillig in die Selbständigkeit eingetreten sind, um damit der Erwerbslosigkeit zu entgehen, erheblich von jenen, die in der Selbständigkeit eine Möglichkeit sehen, kreativ das eigene Potenzial auszuschöpfen und in ihrem beruflichen Engagement entsprechend viel Begeisterung und Ehrgeiz an den Tag legen. Mithin liegt in der beruflichen Qualifikation ein entscheidender Schlüssel zu hoher Produktivität.

Dies kommt insbesondere bei der Persona «Andrea Burri-Lötscher», die über keinen Berufsabschluss verfügt, deutlich zum Ausdruck: Die gesamtwirtschaftliche Produktivität nimmt in ihrer Arbeitswelt höchstens geringfügig zu, tendenziell eher ab. Denn sogar wenn insgesamt mehr Arbeitsstunden geleistet werden, kommen bei der Vergütung niedrige Tarife zur Anwendung.

Die Einkünfte stehen zur Produktivität in direkter Beziehung. Flexible Arbeit stellt demnach einzig Hochqualifizierten ein höheres Einkommen in Aussicht. Jedenfalls kann nur die Consulting-Fachfrau Sandra Könitz mit mehr Lohn rechnen, und zwar insbesondere dank einer leistungsabhängigen Komponente – für die allerdings auch keine Gewähr besteht. Die sporadische Arbeit im Homeoffice nach Art von Roland Müller verändert hingegen den Zahltag nicht. Die Kombination mehrerer Teilzeitstellen mit selbständig angeworbenen Aufträgen (Ursula Meyerhans) wie auch Solo-Selbständigkeit (Noah Schmid) haben indes mehrheitlich sinkende Einkommen zur Folge. Wenig qualifizierte Arbeitskräfte nach dem Modell von Andrea Burri-Lötscher drohen gar, in prekäre Verhältnisse abzugleiten.

Ausgewogene Balance von Beruf und Privatleben

In Verbindung mit einer Festanstellung und sozialer Absicherung liegt der grosse Vorteil der flexibilisierten Arbeit darin, dass sie es ermöglicht, die berufliche Tätigkeit mit anderen Engagements – sei es in der Familie, sei es in der Freizeit – besser unter einen Hut zu bringen. Für viele Arbeitnehmende entfällt zumindest an bestimmten Tagen der Weg ins Büro, sie können autonomer über ihre Zeit und teilweise auch über die Gestaltung ihres Arbeitstags entscheiden. Dies kommt sowohl der geistigen als auch der körperlichen Entspannung zugute, stärkt die Motivation und trägt dazu bei, dass Kinder und Angehörige einfacher betreut und

der Freundeskreis aktiver gepflegt werden kann. Die Arbeitszufriedenheit derjenigen Erwerbstätigen, die sich aus freien Stücken für flexibilisierte Arbeitsformen entscheiden, ist entsprechend hoch.

Allerdings können in erster Linie gut qualifizierte Personen, die zudem auch um die Risiken flexibler Arbeit wissen, von deren Vorteilen profitieren. Entfällt eine klare Trennung zwischen beruflicher Tätigkeit und Freizeit, besteht die Gefahr, dass die Angestellten gar nicht mehr abschalten und zur Ruhe kommen. Ein weiteres Risiko liegt darin, dass Beschäftigte, die in der heimischen Umgebung, bei der Kundschaft oder an einem improvisierten Arbeitsplatz unterwegs arbeiten, grosse Disziplin aufbringen müssen, um sich nicht ablenken zu lassen. Angestellte, die nicht über spezifische und am Arbeitsmarkt gefragte Fähigkeiten verfügen, befinden sich in einer ungünstigen Verhandlungsposition und vermögen ihre Ansprüche an Lohn und soziale Absicherung gegenüber den arbeitgebenden Firmen schwerlich durchzusetzen. Entsprechend sind Erwerbstätige, die der Not gehorchend flexibel arbeiten müssen, weil sie sonst gar keine Stelle fänden, mit ihrer Arbeitssituation deutlich weniger zufrieden als der Durchschnitt der arbeitenden Bevölkerung.

Nicht ohne Risiko für die psychische und körperliche Gesundheit

Wer nach dem Modell von Ursula Meyerhans, Noah Schmid oder Andrea Burri-Lötscher relativ eigenständig am Arbeitsmarkt agiert und entsprechend mehr Verantwortung trägt, schultert unter Umständen eine Last, die auf Dauer zu schwer wird. Weder Einkommen noch Arbeitsstelle sind gesichert, und um der Konkurrenz standzuhalten und die erwünschten Ergebnisse zu liefern, neigen Arbeitskraftunternehmerinnen und -unternehmer rasch einmal zu Selbstausbeutung in Form



unbezahlter Überstunden. Der Druck durch Arbeitsbelastung und Existenzsicherung kann zu psychischen und physischen Krankheiten führen.

Zudem dürften Angestellte an einem Arbeitsplatz, der durch den arbeitgebenden Betrieb professionell eingerichtet wurde, weniger Gefahr laufen, körperlich zu Schaden zu kommen. Bleibt die Büroausstattung den Beschäftigten selbst überlassen, drohen unter Umständen am improvisierten Pult bei schlechter Beleuchtung sowohl Verspannungen der Muskulatur und Abnützungerscheinungen durch fehlerhafte Haltung als auch ein beeinträchtigtes Sehvermögen durch übermässig beanspruchte Augen.

Soziale Absicherung auf tönernen Füßen

Die Personas «Roland Müller» und «Sandra Könitz» – beide hoch qualifiziert und fest angestellt – haben von ihren flexibilisierten Arbeitsbedingungen keine Nachteile für ihre materielle Absicherung im Krankheitsfall oder im Alter zu erwarten. Die Redaktorin Ursula Meyerhans, die verschiedene, teilweise befristete Teilzeitstellen mit selbständig angeworbenen Aufträgen kombiniert, muss hingegen befürchten, dass ihr finanzieller Spielraum im Alter oder auch, wenn sie krank werden sollte, deutlich zusammenschrumpft. Zwar können Teilzeitstellen den Übergang von der Arbeitslosigkeit ins Erwerbsleben erleichtern; indes gelingt der Wechsel von atypischen in stabile Beschäftigungsverhältnisse seltener als derjenige zwischen festen Anstellungen. Zudem verlieren befristet Arbeitende oder in Teilzeit Angestellte ihren Job eher als solche in einem unbefristeten Normalarbeitsverhältnis.

Im Fall der Personas «Noah Schmid» und «Andrea Burri-Lötscher» erodieren berufliche Stabilität und soziale Absicherung noch stärker. Denn in ihrer Arbeitswelt

treten diejenigen Erwerbstätigen in die Selbständigkeit ein, die sonst arbeitslos geworden wären. Sowohl um die Berechenbarkeit ihrer Auftragslage als auch um die materielle und soziale Absicherung ist es schlecht bestellt, zumal sie keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung haben. Krankheit und Unfall führen zu Erwerbsausfall, der nicht abgesichert ist. Im Alter drohen gar prekäre Verhältnisse – denn ein tiefes Einkommen macht es unmöglich, Reserven anzusparen und eine genügende Altersvorsorge aufzubauen. Erschwerend kommt hinzu, dass solche beruflich ganz auf sich selber gestellte Personen kaum von institutionalisierter Weiterbildung profitieren können. Es wird für sie umso schwieriger, ihre Kenntnisse und Fertigkeiten an die aktuell geforderten Qualifikationen anzugleichen, und sie handeln sich damit in einem Teufelskreis zusätzliche Nachteile auf dem Arbeitsmarkt ein.

Wenn der Zahlungsfluss im Untergrund verschwindet

Kryptowährungen wie Bitcoin könnten namentlich bei Arbeits- und Auftragsverhältnissen, die über nationale Grenzen hinweg stattfinden, an Bedeutung gewinnen. Sogenannte Zahlungsanbieter – auch «Third Party Payment Processors» genannt – rechnen Kryptowährungen innert kürzester Frist in eine traditionelle Währung um, nehmen Beträge zur Zahlung an und bezahlen sie den angeschlossenen Parteien aus. Es ist denkbar, dass insbesondere in Branchen rund um die Informations- und Kommunikationstechnik, Kryptowährungen künftig vermehrt für Lohnzahlungen verwendet werden. Dies kommt einer Barzahlung sehr nahe. Denn die Rückverfolgbarkeit ist so gut wie ausgeschlossen, sodass Zahlungsströme über Kryptowährungen kaum verfolgbar sind und die Schattenwirtschaft begünstigen. So werden diese Währungsformen denn auch häufig in Zusammenhang mit organisierter Netz- kriminalität gebracht.

Wenn der Anteil an Solo-Selbständigen zunimmt, steigt die Gefahr, dass dem Fiskus Einnahmen verschwiegen werden und damit die Steuererträge zurückgehen. Fachleute sehen voraus, dass auch die Schweiz in den kommenden Jahren verstärkt unter den Einfluss dieser beiden Entwicklungen geraten wird.

Atypische Beschäftigung im rechtlichen Graubereich

Das Schweizer Arbeitsrecht zielt darauf ab, die Interessen der beteiligten Parteien – Arbeitgebende auf der einen und Arbeitnehmende auf der anderen Seite – ausgewogen wahrzunehmen. In einer flexibilisierten Arbeitswelt wird es künftig darum gehen, soziale Errungenschaften zu schützen und flexible Arbeit so auszugestalten, dass sie zum Vorteil aller gereicht.

Arbeitsrechtliche Bestimmungen sind in der Schweiz gleichzeitig mit der Lohnarbeit aufgekommen. Ab dem 14. Jahrhundert regelte insbesondere das Handwerk die Rahmenbedingungen der Lehre und die Voraussetzungen zum Erlangen des Meisterbriefs. Allerdings schränkte die zünftische Ordnung bis gegen Ende des 18. Jahrhunderts die Gewerbefreiheit stark ein.

Der etappenweise Aufbau eines Arbeitsrechts im modernen Sinn begann 1877 mit dem eidgenössischen Fabrikgesetz, dem im Jahr 1881 Bestimmungen zum Dienstvertrag im Obligationenrecht (OR) folgten. Es stand unter dem Einfluss des französischen Code Civil, dessen liberaler Geist die Vertragsfreiheit zu einem zentralen Element der Rechtsetzung erhob und für die arbeitsrechtlichen Beziehungen gerade mal zwölf Artikel vorsah. Diese gesetzgeberische Zurückhaltung wirkte sich zum Nachteil der Arbeitnehmenden aus – ein Manko, das mit der ersten Überarbeitung des OR im Jahr 1911 gemildert wurde.

In den 1960er-Jahren folgte eine tiefgreifende Überarbeitung des Dienstvertragsrechts, und 1966 wurden mit dem Erlass des öffentlich-rechtlichen Arbeitsgesetzes unter anderem eine Vorschrift zur Mindestdauer des Urlaubs erlassen. Heute umfasst die Arbeitsgesetzgebung die drei umfassenden Normenkomplexe des individuellen Arbeitsrechts (das auf den Einzelarbeitsvertrag fokussiert), des kollektiven Arbeitsrechts (das



die Rahmenbedingungen der Gesamtarbeitsverträge, des Arbeitskampfs und der Verbände regelt) und des Arbeitsschutzes mit Bestimmungen etwa zu Vorsorge, Unfallschutz, Kündigung sowie Arbeits- und Ruhezeiten.

Dass die Beziehung zwischen Arbeitnehmenden und -gebenden in der Schweiz nicht einem selbständigen Erlass unterstellt ist, sondern der Arbeitsvertrag als eine besondere Vertragsart betrachtet und innerhalb des allgemeinen Vertragsrechts geregelt wird, stellt eine internationale Besonderheit dar. Die Direktiven des schweizerischen Arbeitsvertragsrechts unterscheiden dabei nicht zwischen verschiedenen Tätigkeiten und haben mithin für sämtliche Beschäftigte einer Firma – von der Führungskraft bis zum Raumpflegepersonal – ihre Gültigkeit, sofern diese ihre Tätigkeit in der Schweiz ausüben. Auch legt das Schweizer Arbeitsvertragsrecht nicht nur zwingende Bestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmenden fest, sondern auch solche zugunsten der Arbeitgebenden. Dass sich damit beide Parteien ohne die Unterstützung oder Vertretung durch eine Drittpartei auf Augenhöhe begegnen, dürfte im internationalen Vergleich einzigartig sein.

Spezialgesetze als Antwort auf die Flexibilisierung

Das Normalarbeitsverhältnis baut arbeitsrechtlich auf dem Normalarbeitsvertrag und dem Gesamtarbeitsvertrag nach OR auf. Normalarbeits- bzw. Gesamtarbeitsverträge regeln wichtige Aspekte im Verhältnis zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden. Auf der einen Seite sind das die zu erbringenden Leistungen, auf der anderen Seite der Lohn, eine Reihe von Fürsorgepflichten und Vorkehrungen der sozialen Absicherung durch die Arbeitgebenden. Indes werden heute wichtige Bereiche des Arbeitsrechts zunehmend von Spezialgesetzen geregelt, weil durch die Flexibilisierung vielen Angestellten mehr Handlungsspielraum

und Verantwortung übertragen wird. Die damit verbundenen Risiken wie die Entgrenzung der Arbeit und der Gesundheitsschutz werden damit zu allgegenwärtigen Herausforderungen.

Von entscheidender Bedeutung ist es, den Einzelarbeitsvertrag zu anderen Vertragstypen abzugrenzen, insbesondere zum Auftrag und zum Werkvertrag. Welche Vertragsart zur Anwendung gelangt, entscheidet sich nicht zuletzt an der Frage, ob es sich bei den Arbeitnehmenden um Festangestellte oder Selbständigerwerbende handelt. Dies wiederum hängt davon ab, wie die betreffende Person in die Organisation eingebunden und wie das Weisungsrecht des Arbeitgebenden ausgestaltet ist: Während Selbständige ihre Arbeit selber organisieren, über ihre Zeit frei verfügen und auch das unternehmerische Risiko tragen, befolgen Angestellten die Weisungen ihrer Vorgesetzten und sind von der unternehmerischen Verantwortung entbunden. Selbständige arbeiten in der Regel im Auftragsverhältnis, während Angestellte dem Einzelarbeitsvertrag unterstellt sind. Die Unterscheidung zwischen Einzelarbeitsvertrag, Werkvertrag und Auftrag ist nicht zuletzt in Bezug auf die Kündigung und die soziale Absicherung wichtig. Während beim Einzelarbeitsvertrag der zeitliche und sachliche Kündigungsschutz gilt, kann ein Auftrag grundsätzlich jederzeit frei widerrufen werden, und die soziale Absicherung liegt einzig bei den Arbeitnehmenden.

Privatgeräte im Firmeneinsatz

Rechtlich unklar und zurzeit in der politischen Diskussion ist die Frage, ob und wie Ressourcen (insbesondere: Arbeitsplatzausrüstung und Geräte) entschädigt werden sollen, für welche die Angestellten mit eigenen Mitteln aufkommen. Das Obligationenrecht regelt diese Frage widersprüchlich: Während Spesen zwingend

zu vergüten sind (Art. 327a OR), gilt dies nicht für den Einsatz von privaten Arbeitsgeräten, die verwendet werden, um Arbeiten zuhause oder unterwegs auszuführen. Daraus folgt eine Rechtsunsicherheit, derer sich der Nationalrat in einer Motion bereits angenommen hat.

Wenn vermehrt Aufgaben mobil oder von zuhause aus erledigt wird, stellt sich auch die Frage nach der Haftung für Schäden. Gemäss Art. 321e OR haften primär die Arbeitgebenden. Steigt aber der Computer zuhause aus und gehen damit Daten verloren, ist unklar, wer für diesen Schaden verantwortlich ist. Für solche Fälle tut ein Unternehmen gut daran abzuklären, ob die Betriebshaftpflichtversicherung spezielle Risiken (bspw. Datenverlust) bei der Arbeit im Homeoffice oder auch unter anderen mobilen Umständen deckt. Umgekehrt erhöht sich das Risiko für Schäden im Unternehmen selber, wenn Arbeitnehmende das private Handy oder den eigenen Computer am firmeneigenen Arbeitsplatz einsetzen.

Der Produktivität kommt dieses «Bring Your Own Device» (BYOD) entgegen, weil die Arbeitnehmenden die ihnen vertrauten Geräte nutzen können. Zudem reduzieren die Firmen dadurch ihre Anlagekosten. BYOD wirft jedoch viele juristische Fragen auf. Insbesondere geht es dabei um den Datenschutz, die Kosten und das rechtskonforme Verhalten. So gilt es etwa zu klären, wer bei einem Gerät, das einer oder einem Mitarbeitenden gehört, für Apps und Software aufzukommen hat. Gesamthaft gesehen, bringt die IT-Politik des BYOD erhebliche Risiken für die Arbeitgebenden mit sich, sofern diese keine arbeitsvertragliche Regelung mit den Mitarbeitenden treffen. Ein entsprechender Vertragszusatz ist deshalb unerlässlich und fördert gleichzeitig das Bewusstsein für die Problematik. Eigentumsverhältnisse, Kosten sowie Verantwortlichkeiten für

Datenschutz, Lizenzen, Support und Haftung müssen unbedingt kommuniziert werden.

Klärung in den Details erforderlich

Das Schweizer Arbeitsrecht gewährt der Sozialpartnerschaft ausreichend Gestaltungsspielraum, um die mit der Flexibilisierung der Arbeit einhergehenden Herausforderungen zu meistern und zugleich die Angestellten materiell abzusichern. Dennoch gibt es einige Spannungsfelder.

Rechtsunsicherheiten stellen sich derzeit bei der Frage der Scheinselbständigkeit. Im Rahmen atypischer Beschäftigungsverhältnisse verrichten Personen ihre Tätigkeit zwar oft nicht innerhalb der Firma und sind in ihrer Zeit- und Arbeitsgestaltung weitgehend frei, hängen aber wirtschaftlich dennoch stark vom arbeitgebenden Betrieb ab. Solche Erwerbstätige sind weder gegen Arbeitslosigkeit noch gegen Unfälle und Berufskrankheiten abgesichert. Zudem besteht auch keinerlei berufliche Vorsorge.

Die neu entstehenden und insbesondere über Internetplattformen vermittelten, internationalen Arbeitsbeziehungen werfen zahlreiche neue Fragen auf. Ein grosser Teil des Crowdsourcing findet in einer rechtlichen Grauzone statt. So werden Personen, die Aufträge auf solchen Crowdsourcing-Plattformen annehmen, als Selbständigerwerbende betrachtet, wodurch die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Einzelarbeitsvertrags nicht zur Anwendung gelangen. Der Lohn richtet sich nach Angebot und Nachfrage, und oft kann die den Auftrag erteilende Partei unter einer Vielzahl von Lösungen diejenige auswählen, die ihr am besten zusagt. Entschädigt wird dann nur, wer bei diesem Wettbewerb um die attraktivste Lösung an erster Stelle steht, und alle Übrigen haben ihre Leistung



umsonst erbracht. In den USA laufen derzeit Verfahren, die darauf abzielen, den Fair Labour Standard Act auf Crowdsourcing anzuwenden, wodurch Crowdworker nicht mehr als Selbständige, sondern als Angestellte mit Anrecht auf einen Mindestlohn und auf einen gewissen Arbeitsschutz betrachtet würden. Die US-amerikanische Diskussion ist indes nicht ohne weiteres auf die Situation in der Schweiz zu übertragen, und so stellen sich auch hierzulande zahlreiche weitere Fragen wie die des Wuchers und der Verpflichtung zur Abgabe von Einkommens- und Umsatzsteuer.

Die Dynamik des technischen Fortschritts dürfte jedenfalls auch in den kommenden Jahren schwerlich nachlassen, und es wird der gesetzlichen Regulierung kaum möglich sein, mit den damit verbundenen Veränderungen Schritt zu halten. Umso wichtiger ist es, den rechtlichen Rahmen so zu gestalten, dass Vorteile der Flexibilisierung zwar nicht abgeblockt werden, der Schutz der Erwerbstätigen aber dennoch gewährleistet bleibt.

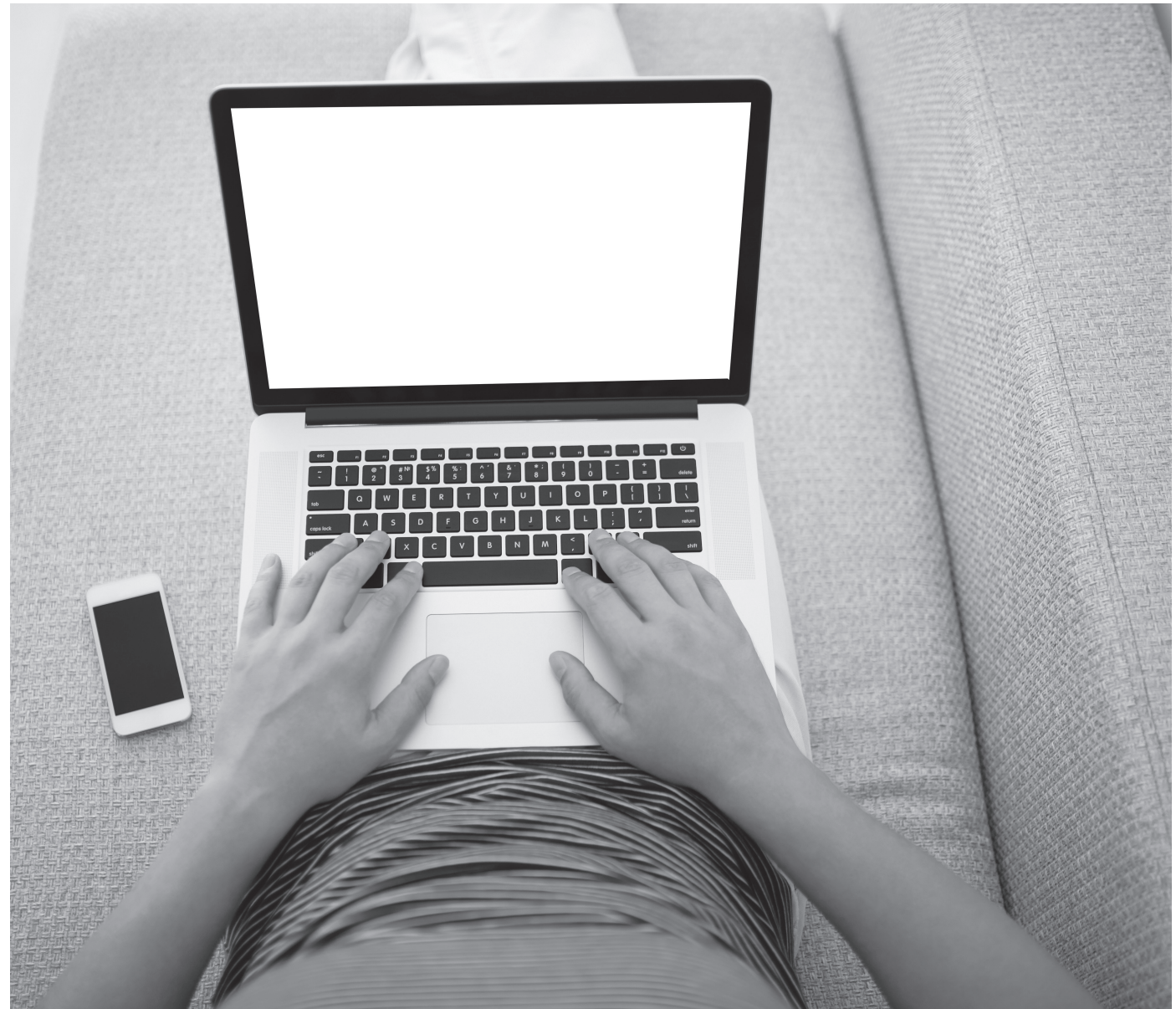
Gute Ausbildung als Trumpf in der flexibilisierten Arbeitswelt

Sowohl auf der persönlichen als auch auf der gesellschaftlichen Ebene sind die Folgen flexibilisierter Arbeit zweischneidig. Ob die Erwerbstätigen deren positive Potenziale ausschöpfen können, hängt nicht so sehr von der Technik ab als vielmehr davon, wie die neuen Arbeitsformen in der Praxis ausgestaltet werden. Die Studie von TA-SWISS empfiehlt verschiedene Vorkehrungen, damit möglichst viele von den Vorteilen flexibler Arbeit profitieren können und deren Risiken eingegrenzt werden.

Die früher scharf gezogenen Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit werden immer durchlässiger. Dieser Wandel nimmt zwar für alle Betroffenen individuelle Züge an. Um ihn aber erfolgreich zu bewältigen, bedarf es der Absprache, des Austauschs und der vertraglichen Regelung zwischen allen Beteiligten auf Seite der Arbeitgebenden wie auch der Arbeitnehmenden. Der gesetzliche Rahmen für diesen Dialog sollte weit genug sein, um Extremfälle auszuschliessen und der Experimentierfreude genügend Raum zu geben. Es gilt also, Arrangements zu finden, welche die Vorteile flexibler Arbeit zum Nutzen der Erwerbstätigen wie auch der arbeit- und auftraggebenden Firmen ausschöpfen.

Aufmerksamkeit schärfen für die Subjektivierung der Arbeit

Einfache und monotone Tätigkeiten werden zunehmend der Software oder dem Roboter überlassen, während die Angestellten anspruchsvollere Aufgaben lösen müssen – zunehmend in eigener Verantwortung. Einerseits eröffnet diese Entwicklung zum «Arbeitskraftunternehmertum» den Angestellten Freiräume, indem sie ihre Tätigkeit selbständiger planen und ausführen und somit auch den Beruf einfacher mit anderen Lebensbereichen vereinbaren können. Andererseits



steigt der Anspruch an die Ausbildung der Erwerbstätigen; zudem können diese unter dem erhöhten Druck leiden und schlimmstenfalls daran zerbrechen. Es gilt, die Gesellschaft für das Phänomen der subjektivierten Arbeit zu sensibilisieren. Ausserdem sollten Arbeitnehmende in dieser widersprüchlichen Situation gestärkt und befähigt werden, mit den Chancen und Risiken kompetent umzugehen, die mit der Übernahme von Unternehmensverantwortung verbunden sind. Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten sollten auf allen Niveaus der Firmenhierarchie gefördert werden, etwa durch Lehrgänge zu Themen wie Entscheidungsfindung, Entwicklung von Verhandlungs- und Karriere-strategien und Zeit- und Selbstmanagement.

Selbständigerwerbende und Gründerinnen und Gründer eigener Unternehmungen leisten «subjektivierte Arbeit» in reinster Ausprägung. Im Rahmen der Start-up-Förderung sollten sie auf Notwendigkeit und Möglichkeiten zur sozialen Absicherung und betrieblichen Gesundheitsvorsorge hingewiesen und informiert werden.

Flexible Arbeit als Gemeinschaftsaufgabe

Es hängt entscheidend von den arbeitgebenden Firmen und Institutionen ab, ob flexibilisierte Arbeit in der täglichen Praxis zum Nutzen aller gestaltet wird. Werden flexible Arbeitsmodelle eingeführt, ruft dies oftmals Befürchtungen und Widerstände hervor. Diesen gilt es durch eine transparente Prozessgestaltung vorzubeugen, in die sich alle Beteiligten partizipativ einbringen können. Denn flexible Arbeitsmodelle können nicht als «Fertiglösungen» übernommen werden, sondern müssen sich an die jeweils spezifischen Strukturen, Kulturen und Bedürfnisse eines Betriebs oder einer Organisation anpassen. Dafür bedarf es oftmals einer Phase des gemeinsamen Ausprobierens, z. B. in Form

von Pilotversuchen und Evaluationen. Die betriebliche Mitwirkung und der Dialog mit den Sozialpartnern spielen eine entscheidende Rolle, wenn es darum geht, flexible Arbeit erfolgreich umzusetzen.

Rechtliche Defizite ausräumen

Das Arbeitsrecht beinhaltet keine der heutigen Realität angepassten Regelungen zu modernen Arbeitszeiten wie Jahresarbeitszeit, Sabbaticals, Langzeitkontos und ähnlichem. Vom klassischen Modell abweichende Arbeitszeitmodelle stehen nicht selten im Widerspruch zur rechtlichen Grundlage, die etwa Mindestruhezeiten und Maximalarbeitszeiten im Rahmen einer traditionellen Arbeitswoche festschreibt. Der Widerspruch zwischen gesetzlichen Vorgaben, die sich an einem herkömmlichen Arbeitszeitmodell ausrichten, und der heutigen Arbeitsrealität zieht Unsicherheiten nach sich, die sich ungünstig auf die Umsetzung flexibilisierter Arbeit auswirken könnten.

Die Flexibilisierung der Arbeit dürfte zu einer Zunahme von kurzen Arbeitseinsätzen führen, die derzeit noch mit Defiziten in den Sozialversicherungen und einer unregelmässigen Existenzsicherung einhergehen. Auch die wachsende Gruppe der Arbeitenden in der «Crowd», die ihre Aufträge über elektronische Vermittlungsplattformen beziehen, bewegen sich insofern im rechtlichen Graubereich, als sie weder eindeutig den Arbeitnehmenden noch den Selbständigen zugerechnet werden können. In diesem Zusammenhang sollte auch die Gesetzgebung zur Personalvermittlung überprüft werden. Das Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih sollte auch auf jene Institutionen angewendet werden, die über das Internet gewissermassen nur als Schnittstelle zwischen selbständig erwerbenden «Crowdworkern» und den Auftraggebenden vermitteln. Hier wird die internationale Zusammenarbeit gefordert

sein, da sich diese Vermittlungsagenturen mit ihrem Firmensitz im Ausland dem schweizerischen Rechtssystem entziehen können.

Mehr wissen, um rechtzeitig handeln zu können

Um Veränderungen im Arbeitsmarkt zeitnah zu erfassen, sind verlässliche Daten unabdingbar. Stellen- und Statuswechsel und Wechselabsichten der Erwerbsbevölkerung werden indes nur mit erheblicher Verzögerung erfasst und publiziert. Raschere Erhebungen in kürzeren Abständen könnten eine Grundlage liefern, um besser auf die dynamischen Entwicklungen in der Arbeitswelt zu reagieren.

Die zunehmende Flexibilisierung der Arbeit dürfte die Schattenwirtschaft begünstigen und damit die Stabilität der sozialen Absicherung untergraben. Es gilt, solche negativen Entwicklungen rechtzeitig zu erkennen und Instrumente zu entwickeln, die zu einem wirkungsvollen Frühwarnsystem beitragen können.



Studie «Flexible neue Arbeitswelt. Eine Bestandsaufnahme auf gesellschaftlicher und volkswirtschaftlicher Ebene»

Begleitgruppe

- **Prof. Dr. Thomas Beschorner**, Universität St. Gallen
- **Heidi Blattmann**, Wissenschaftsjournalistin, Leitungsausschuss TA-SWISS, Zürich
- **Prof. Dr. Gudela Grote**, ETH Zürich
- **Dr. Christian Monn**, Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bern
- **Prof. Katharina Prelicz-Huber**, Leitungsausschuss TA-SWISS, Präsidentin der Begleitgruppe, Zürich
- **Prof. Dr. Katja Rost**, Universität Zürich
- **Alain Vuille**, Bundesamt für Statistik, Neuenburg
- **Dr. Stefan Vannoni**, economiesuisse, Leitungsausschuss TA-SWISS, Zürich
- **Christine Villaret D'Anna**, Msc Ergonomie – BSc Ergotherapie, Viganello
- **Dr. Christoph Zanker**, Verband Deutscher Maschinen und Anlagebau e.V., Frankfurt

Projektgruppe TA-SWISS

- **Dr. Sergio Bellucci**, Geschäftsführer TA-SWISS, Bern
- **Dr. Lucienne Rey**, Projektverantwortliche TA-SWISS, Bern

Impressum

TA-SWISS (Hrsg.) Solo-Selbständigkeit, Arbeitskraftunternehmertum, Crowdworking und Co: Flexibilisierte Arbeit und ihre Folgen.

Kurzfassung der Studie «Flexible neue Arbeitswelt. Eine Bestandsaufnahme auf gesellschaftlicher und volkswirtschaftlicher Ebene»

TA-SWISS, Bern 2016
TA 64A/2016

Autorin: Lucienne Rey, TA-SWISS, Bern
Produktion: Christine D'Anna-Huber, TA-SWISS, Bern
Gestaltung: Hannes Saxer, Bern
Fotos: www.123rf.com
Druck: Jordi AG – Das Medienhaus, Belp

TA-SWISS – Zentrum für Technologiefolgen-Abschätzung

Neue Technologien bieten oftmals entscheidende Verbesserungen für die Lebensqualität. Zugleich bergen sie mitunter aber auch neuartige Risiken, deren Folgen sich nicht immer von vornherein absehen lassen. Das Zentrum für Technologiefolgen-Abschätzung TA-SWISS untersucht die Chancen und Risiken neuer technologischer Entwicklungen in den Bereichen «Biotechnologie und Medizin», «Informationsgesellschaft», «Nanotechnologien» und «Mobilität/Energie/Klima». Seine Studien richten sich sowohl an die Entscheidungstragenden in Politik und Wirtschaft als auch an die breite Öffentlichkeit. Ausserdem fördert TA SWISS den Informations- und Meinungsaustausch zwischen Fachleuten aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und der breiten Bevölkerung durch Mitwirkungsverfahren. Die Studien von TA-SWISS sollen möglichst sachliche, unabhängige und breit abgestützte Informationen zu den Chancen und Risiken neuer Technologien vermitteln. Deshalb werden sie in Absprache mit themenspezifisch zusammengesetzten Expertengruppen erarbeitet. Durch die Fachkompetenz ihrer Mitglieder decken diese so genannten Begleitgruppen eine breite Palette von Aspekten der untersuchten Thematik ab.

TA-SWISS ist ein Kompetenzzentrum der Akademien der Wissenschaften Schweiz.



TA-SWISS
Zentrum für Technologiefolgen-Abschätzung
Brunngasse 36
CH-3011 Bern
info@ta-swiss.ch
www.ta-swiss.ch

Zentrum für Technologiefolgen-Abschätzung
Centre d'évaluation des choix technologiques
Centro per la valutazione delle scelte tecnologiche
Centre for Technology Assessment

