

Flexibilisierung sozial gestalten: Neue Modelle der Erwerbsarbeit; Arbeitszeiten

Arbeitsgruppe Digitalisierung* / Pascale Bruderer

Das schon heute verbreitete Bedürfnis nach flexiblen, ja gar individualisierten Arbeitsmodellen wird im Zuge der Digitalisierung weiter zunehmen. Ohne eine Anpassung der politischen Rahmenbedingungen droht diese Entwicklung mit einem Abbau an sozialer Sicherheit einherzugehen. Deshalb erachten wir es aus sozialdemokratischer Sicht als dringlich, ein Konzept für eine soziale Flexibilisierung zu entwickeln, welches die verschiedenen sich aktuell und künftig stellenden Themen abdeckt.

Neue Modelle der Erwerbsarbeit

Dieser Positionsbezug widmet sich der Situation von im Umfeld von Plattform-Unternehmen aktiven Selbständigerwerbenden sowie Fragen der künftigen Regulierung der Arbeitszeit.

Die Arbeitsgruppe Digitalisierung der Reformorientierten Plattform in der SP Schweiz sieht den Handlungsbedarf punkto Plattform-Ökonomie nicht in erster Linie bei der Regulierung der Unternehmen, sondern bei der notwendigen Stärkung der in diesem Umfeld arbeitenden Personen.

Rechtssicherheit durch Präzisierung der Rahmenbedingungen

Anlässlich der Diskussion und Verabschiedung der aktuellen Regelungen sowohl im Obligationenrecht als auch im Arbeitsvermittlungsgesetz mangelte es noch an Erfahrungswerten mit Plattform-Unternehmen und den Fragen, die sich daraus stellen. Eine Überarbeitung der gesetzlichen Grundlage drängt sich auf, um für alle Beteiligten Rechtssicherheit zu schaffen - und damit auch gleich lange Spiesse zwischen Unternehmen, welche dieselbe Dienstleistung auf unterschiedlichen Kanälen anbieten.

Es spricht nichts gegen das Geschäftsmodell, via digitale Plattform eine Technologie-Dienstleistung anzubieten, die gegen Abgabe einer Gebühr von

* In der Arbeitsgruppe Digitalisierung wirkten mit: Pascale Bruderer (Nussbaumen AG, Leitung), Erich Fehr (Biel-Bienne), Beni Hirt (Bern), Alijaj Islam (Zürich), Leo Keller (Aarau), Pascal Vinard (Courtepin FR), Tobias Wiederkehr (Bern), Clara Wyss (Bern)

Einzelpersonen oder Firmen in Anspruch genommen werden kann. Im Falle der auf solchem Weg vermittelten Arbeitseinsätze gilt es jedoch die Abgrenzung von Angestelltenverhältnissen und Selbständigkeit präziser zu regeln. Die Plattformen legen in ihren allgemeinen Geschäftsbedingungen den Rahmen der Zusammenarbeit fest. Führen diese – zum Beispiel durch verankerte Exklusivitätsansprüche, Kontaktverbote zu weiteren Auftraggebern, weitgehende Kontrollmechanismen oder weitere Einschränkungen – zu einseitigen Abhängigkeitsverhältnissen und damit einer Verletzung der Wirtschaftsfreiheit, kann nicht von einer selbständigen Tätigkeit ausgegangen werden.

Einzel-Selbständigkeit (Mikrounternehmen) besserstellen

Aus unserer Sicht darf das sich stellende Problem jedoch nicht primär aus der Perspektive der Unternehmen und ihrer Geschäftsmodelle betrachtet werden. Wichtiger ist es, das Bedürfnis eines wachsenden Teils der arbeitenden Bevölkerung im Auge zu behalten und diesem gerecht zu werden.

Schon heute werden in der Rechtsform eines Einzelunternehmens häufig verschiedene und wechselnde kleinere Mandate flexibel miteinander kombiniert. Für diese Einzel-Selbständigkeit, sei es im Haupt- oder Nebenerwerb, bieten sich in der digitalisierten Welt stets neue, attraktive Möglichkeiten. Insbesondere die Einzel-Selbständigkeit, wird von einem steigenden Teil der arbeitenden Bevölkerung gesucht. Der Trend, wonach sich diese Modelle bei einer steigenden Anzahl der Berufstätigen an Beliebtheit erfreuen, dürfte weiter und vermutlich beschleunigt zunehmen.

Und dies, obwohl die politischen Rahmenbedingungen für solche Modelle heute mangelhaft sind – aus mindestens zweierlei Hinsicht. Einerseits besteht das Risiko ungenügender sozialer Absicherung und deshalb prekärer Situationen. Andererseits ist die administrative Belastung bei zahlreichen, häufig wechselnden und teilweise ganz unterschiedlich gelagerten Arbeitseinsätzen erheblich.

- Punkte sozialer Absicherung sind nebst AHV nur die Grundversicherung bei der Krankenkasse sowie die Invalidenversicherung (IV) obligatorisch. Dies genügt aber nicht, um den Verdienstaufschlag zu decken (kein Rentenanspruch im ersten Jahr, Dauer der Entscheidungsprozesse betreffend IV-Rentenansprüche, Höhe der Leistungen). Kommt dazu, dass in der Schweiz ganz generell eine obligatorische Versicherungslösung bei einem Erwerbsausfall wegen Krankheit fehlt. Für Einzel-Selbständige ist daher der Versicherungsschutz (IV, Krankentaggeld, etc.) auszuweiten und ein besserer sowie einfacherer Zugang zur Vorsorge zu schaffen.

- Andererseits und nicht minder wichtig sind administrative Erleichterungen für Einzel-Selbständige, welche – ob im Haupterwerb oder Nebenerwerb – wechselnde kleinere Mandate parallel wahrnehmen und abzuwickeln haben. Hier braucht es ein einfaches, sicheres digitales Dienstleistungsangebot, um die interne Administration solcher Einzelfirmen zu vereinfachen, den unbürokratischen Abschluss benötigter Versicherungslösungen sowie insbesondere die korrekte Abrechnung der Arbeitseinsätze zu automatisieren. Die elektronische Identifizierung (E-ID) kann hier nur der erste Schritt sein, entsprechende Anwendungen müssen folgen; sie werden auch weiteren Unternehmen dienen und nicht zuletzt zur Start-up-Förderung in unserem Land beitragen.

Nicht nur bei der Abwicklung, auch beim System der Sozialversicherungen selbst gibt es Optimierungsbedarf. Die Veränderung der Beschäftigungsmodelle, gekoppelt mit den erweiterten technologischen Möglichkeiten, wirft die Frage nach einer radikalen Vereinfachung des Sozialversicherungssystems in neuem Licht auf. So wird die Einführung einer allgemeinen Erwerbsversicherung, welche die Arbeitslosenversicherung, Invaliditätsversicherung, die obligatorische Unfallversicherung, die Krankentaggeldversicherung, die Erwerbssersatzordnung sowie die Sozialhilfe ablöst und deren Leistungen übernimmt, im digitalen Wandel nicht nur gesellschaftlich sinnvoller, sondern technisch auch einfacher umsetzbar.

Schliesslich sei angefügt, dass die Betrachtung von Einzel-Selbständigen als Opfer, die in eine Scheinselbständigkeit gezwungen würden, die Realität stark verzerrt. Viele Erwerbstätige suchen diese Modelle aktiv, aus Neugierde und aus einer Position der Stärke heraus. Sie verdienen eine politische und wirtschaftliche Lobby, die ihre Interessen bündelt und wahrnehmbar vertritt. Für die Gewerkschaften, welche angesichts der sich verändernden Arbeitswelt vor einigen Herausforderungen stehen, würde sich hier eine ebenso spannende wie wichtige Aufgabe eröffnen.

Arbeitszeiten

Dieser Positionsbezug widmet sich der Frage, wie die Arbeitszeitregelungen anzupassen sind, um dem – sowohl arbeitnehmerseitig als auch arbeitgeberseitig bestehenden – Bedürfnis nach Flexibilisierung nachzukommen.

Der arbeitenden Bevölkerung, ob angestellt oder selbständig erwerbend, bieten sich im Falle einer umsichtigen Regelung der Flexibilisierung Chancen: punkto Vereinbarkeit des Berufs sowohl mit Familie als auch weiteren gesellschaftlichen Engagements, Arbeitszeit-Autonomie oder örtlicher Flexibilität der Arbeit.

Die Stossrichtung der Gewerkschaften, den Trend in Richtung Flexibilisierung zu stoppen oder zu begrenzen¹, ist unseres Erachtens nicht nur unrealistisch, sondern greift auch zu kurz. Es kann nicht darum gehen, die Flexibilisierung zu verhindern. Vielmehr sollten die Sozialpartner ihre zentrale wirtschaftspolitische Rolle dazu nutzen, um die Flexibilisierung zu gestalten und innerhalb eines angepassten gesetzlichen Rahmens den Spielraum für branchenspezifische und individuelle Regelungen auszuhandeln.

Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung

Eine generelle Verlängerung der Arbeitszeiten lehnen wir ab – aufgrund des Gesundheitsschutzes sowie der Einschätzung, dass im Zuge der Digitalisierung der Trend nicht nur in Richtung Flexibilisierung, sondern mittel- und längerfristig auch Reduktion der Arbeitszeiten gehen wird.

Wichtig scheinen uns in einigen Arbeitssituationen und Branchen hingegen neue, ausgewogene Lösungen betreffend Arbeitszeiterfassung: Denn dort erweisen sich die heutigen Regelungen teilweise sowohl für Arbeitgebende als auch für Arbeitnehmende als hinderlich und zu eng. Dabei muss die Funktion der Arbeitszeiterfassung als Schutz der Arbeitnehmenden gewahrt bleiben.

Keinen Handlungsbedarf sehen wir überall dort, wo einseitig arbeitgeberseitig über die Arbeitseinsätze entschieden wird, bei vorgegebenen Einsatzplänen, fix abzudeckenden Produktions- und Öffnungszeiten und Schichtbetrieb. Hier bewähren sich die bisherigen Regelungen als unverzichtbarer Teil der sozialen Absicherung.

¹ Unia: „Gewerkschaftliche Thesen für eine gesellschaftliche Diskussion. Digitalisierung der Arbeit“; https://www.unia.ch/fileadmin/user_upload/Arbeitswelt-A-Z/Digitalisierung/Gewerkschaftliche_Thesen_f%C3%BCr_eine_gesellschaftliche_Diskussion_-_Digitalisierung_der_Arbeit.pdf

Für die übrigen Situationen propagieren wir ein ausgewogenes Setting, bestehend aus verschiedenen arbeitsrechtlichen, beschäftigungs- sowie familienpolitischen Bausteinen:

Arbeitsrechtliche, beschäftigungs- und familienpolitische Bausteine		
<p>Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells, um die Flexibilisierung – nicht aber die generelle Verlängerung – der Arbeitszeit zu ermöglichen</p> <p>Lockerung der gesetzlich geregelten Arbeitszeiterfassung</p> <p>Verkürzung der minimalen Nachtruhezeiten, ohne Senkung der durchschnittlichen Nachtruhezeit-Dauer</p>	<p>Spielraum für eine branchenspezifische Konkretisierung der gesetzlichen Regelungen in sozialpartnerschaftlicher Verhandlung sowie für individuelle Lösungen</p>	<p>Verbindliches Anrecht auf Zeitsouveränität und (z.B. familiär motivierten) Auszeiten im beruflichen Tagesablauf</p> <p>Work@home sowie geografische Wahlmöglichkeiten schaffen, inkl. Absicherung der Haftung</p> <p>Anrecht auf Pensenreduktion nach Geburt oder Adoption eines Kindes um maximal 20%; wobei der Beschäftigungsgrad nicht unter 60 Prozent fallen darf und der Anspruch innert 12 Monaten geltend zu machen ist. Die Reduktion ist zeitlich unbefristet; ohne Anspruch, das Pensum später wieder zu erhöhen und ohne absoluten Kündigungsschutz (analog Regelung Bundespersonal, Art. 60a BPV)</p>

		<p>Teilzeit- und Jobsharing-Modelle auf allen Stufen, insbesondere Kaderstufe</p> <p>Angebote für die betriebliche Gesundheitsförderung und den individuellen Gesundheitsschutz</p>
--	--	---

August 2017