



Medienkonferenz TA-Swiss vom 23. Juni 2016

Flexible neue Arbeitswelt. Herausforderungen, Chancen, Fragen

Prof. Katharina Prelicz-Huber, Mitglied Leitungsausschuss TA-Swiss, Präsidentin VPOD

Ich freue mich, heute die Studie „Flexible neue Arbeitswelt. Eine Bestandsaufnahme auf gesellschaftlicher und volkswirtschaftlicher Ebene“ mit vorstellen zu dürfen.

Es ist eine wichtige Studie, welche die Hypothesen der Gewerkschaften bestätigt: Die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitsformen bringt volkswirtschaftlich wenige leichte Verbesserungen, welche relativ vielen, für uns Gewerkschaften teilweise massiven Verschlechterungen gegenüber stehen. Es besteht dringender Handlungsbedarf, soll sich die Situation für die Arbeitnehmenden nicht gesamthaft verschlechtern.

Die Flexibilisierung der Arbeit in verschiedenster Form ist heute eine Realität, bedingt durch die technische Entwicklung nicht zuletzt in der elektronischen Kommunikation. Die gleiche Arbeitsstelle mit einem festen Arbeitsvertrag während des ganzen Erwerbsleben inne zu haben, mit geregelten Arbeits- und Präsenzzeiten von 8 bis 17.30 Uhr, wird immer mehr von andern Modellen ergänzt. Schon heute gehört es für viele zur Norm, tageweise zuhause oder bei dem/r KundIn zu arbeiten. Mit der elektronischen Kommunikation sind wir faktisch dauernd erreichbar und können sogar mit Sichtkontakt kommunizieren, auch wenn wir nicht vor Ort sind.

Es gibt Vorzüge, die es zu nutzen gilt: Die Automatisierung hat die Menschen von schwerer körperlicher und monotoner Fließbandarbeit entlastet. Dank Internet, Mail, SMS, sozialen Netzwerken etc. sind wir viel schneller und breiter vernetzt, erhalten sofort Wissen nicht nur vor Ort, sondern weltweit. Aufgaben können ausgeführt, Aktionen aufgebaut, Meinungen verbreitet und ausgetauscht werden. Auch wir Gewerkschaften können uns vernetzen, Widerstand aufbauen, viel schneller und ohne sich auch nur einmal treffen zu müssen.

Eine befriedigende Work-Life-Balance, mehr Zeit mit der Familie zu haben, kann mit der Möglichkeit von Home-Office oder weniger fixen Präsenzzeiten häufiger gelingen. Projektbezogen, selbstbestimmt und mit unterschiedlichen PartnerInnen arbeiten zu können, verbunden mit flachen Hierarchien und viel Verantwortung spricht speziell junge, unabhängige, gut ausgebildete Leute an.

Die Automatisierung hat aber auch Tausende von Arbeitsplätzen abgebaut. Ein Ende ist mit der Digitalisierung nicht in Sicht. Wenn zukünftig kein fixer, langjähriger Arbeitsvertrag mehr da wäre und Arbeitgebende ihre Arbeitnehmenden für einen Auftrag, wenn möglich über virtuelle Plattformen, ohne weitere Verpflichtungen einkaufen können: Wie kann individuelle Sicherheit und mit einer Familie finanzielle Stabilität garantiert werden? Können immer genügend Aufträge oder Freelancer-Jobs generiert werden? Was geschieht nach einem viertel-, halb- oder jährigen Projektauftrag? Wie wird ein Projektauftrag, bzw. welche Stunden können abgerechnet werden? Wie steht es mit der sozialen Absicherung? Wie und

auf welchem Einkommen werden Leistungen der Arbeitslosen- oder Invalidenversicherung berechnet und wie kann eine genügende Pensionskasse aufgebaut werden?

Was heisst Home-Office? Was gilt als Arbeitszeit und wie wird sie kontrolliert? Kann eine Abgrenzung zwischen Privat- und Arbeitsleben gezogen werden? Wer zahlt die Ausstattung? Entspricht sie dem Gesundheitsschutz? Wie soll man sich abgrenzen können, wenn die Arbeit noch nicht fertig ist, wenn erwartet wird, noch am Abend die Mails zu checken, wenn ein Auftrag erteilt wurde mit einer viel zu kurzen Frist, wenn nur gerade die produktive, ausweisbare Zeit bezahlt wird usw.?

Die Studie zeigt, die zunehmend flexible Arbeit verlangt, will man Erfolg haben, eine gute Bildung, ein hohes Mass an Eigenverantwortung, Disziplin, Organisation, Konzentration und die Fähigkeit, sich wenn immer nötig abgrenzen zu können. Wenn nämlich die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit zunehmend verwischen, droht bei vielen die Freizeit zu kurz zu kommen. Mittelfristig ist mit gesundheitlichen Schäden zu rechnen. Wer das Gefühl, den auferlegten Druck hat, faktisch allzeit bereit zu sein, kann nicht mehr abschalten, brennt aus und schlittert in ein Burnout, Herzinfarkt oder andere stressbedingte Krankheiten. Schon heute werden jährlich 4 Mia Kosten¹ wegen Stress-Krankheiten ausgewiesen.

Und was passiert mit den Daten? Wohin gehen sie, wer darf sie einsehen und wie werden sie gesichert? Wer kann das UrheberInnenrecht für sich beanspruchen? Wie wird der Persönlichkeitsschutz gewährleistet? Wie laufen die Zahlungsflüsse und wie werden die Steuern gesichert?

Die vielen Fragen zeigen den hohen Handlungsbedarf. Soll die flexible Arbeit auch für die Arbeitnehmenden von Vorteil sein und nicht im Extremfall zu Prekarität und neuen Arbeitssklaven führen, muss gehandelt werden. Es kann nicht sein, dass die negativen Folgen einzig von den Arbeitnehmenden zu zahlen sind. Die Studie geht davon aus, dass die Produktivität etwa gleich bleiben wird, die Beschäftigungsquote und für viele auch der Lohn aber sinken wird. Auch die Arbeitszufriedenheit wird abnehmen, können die Arbeitnehmenden nicht wirklich gemäss ihrem individuellen Lebensplan arbeiten. Schon heute fühlen sich viele Arbeitnehmende überlastet, angstvoll und gestresst². Mehr unfreiwillige Flexibilität wird diesen Zustand verschärfen.

Es müssen also Lösungen gefunden werden, wie das Lohnniveau und die soziale Sicherheit für die Arbeitnehmenden gewährleistet bleiben können. Auch mit Home-Office und anderen flexiblen Formen kann die Arbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz geregelt bleiben und dem Gesundheitsschutz genügend Rechnung getragen werden. Die Daten sind gegen Missbrauch zu schützen und die Finanzflüsse transparent zu organisieren, so dass Schwarzarbeit nicht möglich ist. Sollen flexible Arbeitsformen auch für Arbeitnehmende positive Auswirkungen haben, sind ein intensiver Dialog und Verhandlungen zu allen offenen Fragen unter den SozialpartnerInnen und der Politik zu führen. Die Gewerkschaften sind bereit! Denn wie die Studie feststellt: Das sozialpartnerschaftliche Prinzip ist zukunftsweisend.

¹ D. Ramaciotti, J. Perriard: „Die Kosten des Stresses in der Schweiz“, Neuenburg

² dito