



Lucerne University of
Applied Sciences and Arts

**HOCHSCHULE
LUZERN**

Wirtschaft

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Angewandte Psychologie
Institut für Kooperationsforschung
und -entwicklung

Flexible neue Arbeitswelt

Eine Bestandsaufnahme auf gesellschaftlicher und volkswirtschaftlicher Ebene

Prof. Dr. Jens Meissner, HSLU
Dr. Johann Weichbrodt, FHNW

Medienkonferenz
Bern, 23. Juni 2016

Neue, flexible Arbeitsformen?

Status



Selbstbestimmung



Sicherheit



Agilität



Fragestellung

1. Wie ist der **heutige und zukünftige Stellenwert** der bezahlten Arbeit?
2. Sind neue Arbeitsformen mit den **rechtlichen Bestimmungen** vereinbar?
3. Welche **volkswirtschaftlichen Folgen** haben neue Arbeitsformen?
4. Welche **Rahmenbedingungen** müssten herrschen, damit möglichst viele Personen von mobil-flexiblem Arbeiten profitieren können?
5. Wie könnten **Monitoring- und Kontrollsysteme** aussehen?

Übersicht über die Kernergebnisse

1. Stellenwert:

Gefährliche Trendkombination zwischen «zeitlich-räumlicher Flexibilisierung» und «Arbeitskraftunternehmertum» sichtbar.

2. Rechtlicher Rahmen:

Generell gegeben. Definitionen noch unklar. Abwägung zwischen gesetzlichen Regelungen und Selbstkontrolle der Sozialpartner notwendig.

3. Volkswirtschaftliche Konsequenz:

Wenige leichte Verbesserungen stehen relativ vielen (leichten und deutlichen) Verschlechterungen gegenüber.

4. Notwendige Rahmenbedingungen:

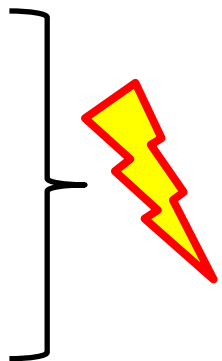
Sozialpartnerschaftliches Prinzip ist zukunftsweisend.
Schützenswerte Gruppen definieren. Qualifikationsstrategie erarbeiten.

5. Monitoring- und Kontrollsysteme:

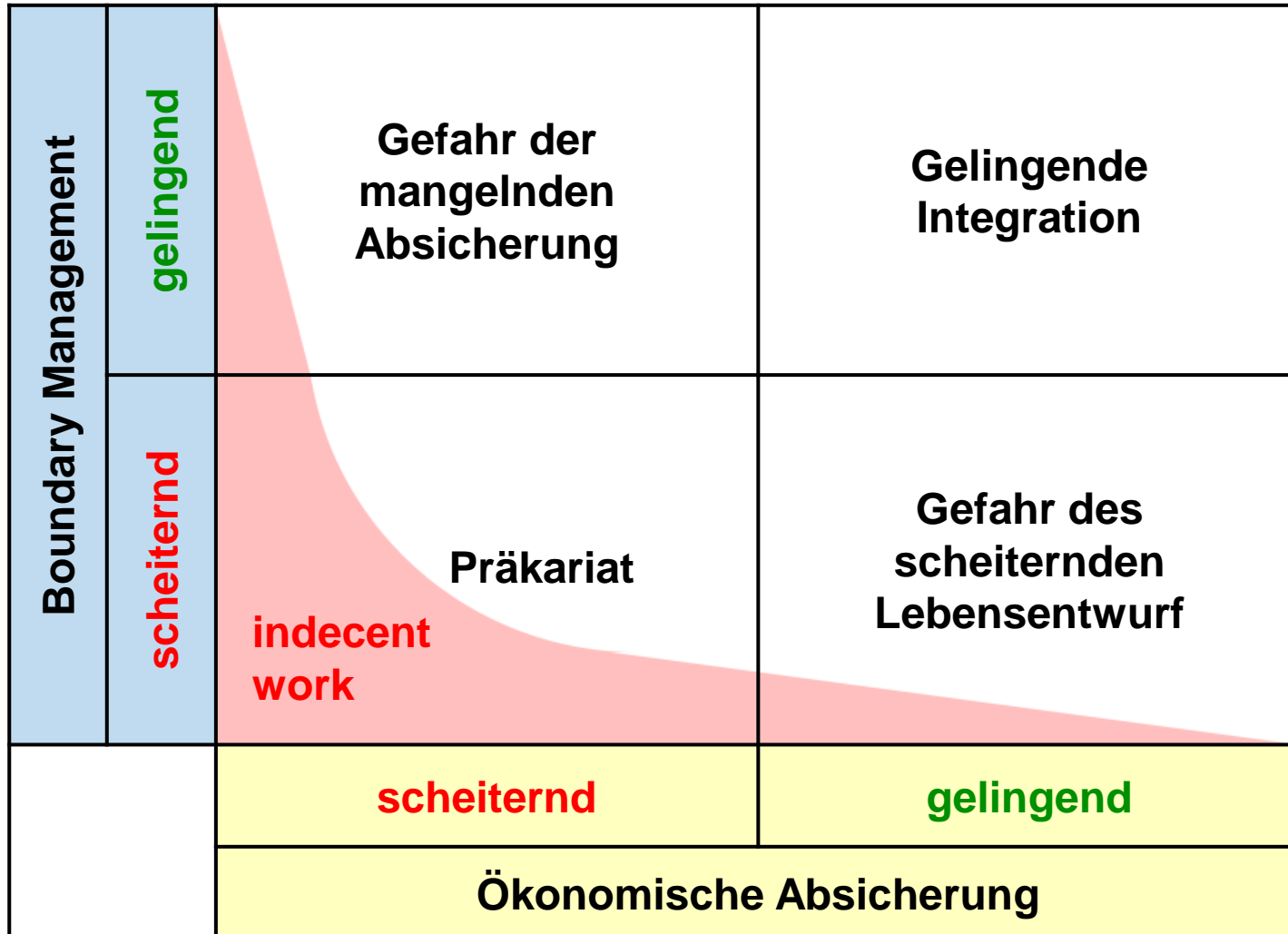
Auf dem Radar fehlen Teilaspekte sowie vorausschauende Daten.

Der Stellenwert der Arbeit?

Drei grosse Trends feststellbar:

- 1. Auflösung zeitlicher und räumlicher Grenzen von Arbeit**
 - 2. Angestellte werden zunehmend „Arbeitskraftunternehmende“**
 - 3. Aus neuen flexiblen Vertrags- und Erwerbsformen erwachsen neue Chancen und Risiken**
- 

Trendrichtungen zum Stellenwert



Prototypische Personas

A

**Home Office in
Festanstellung**



B

**Mobiles
Arbeitskraft-
unternehmertum**



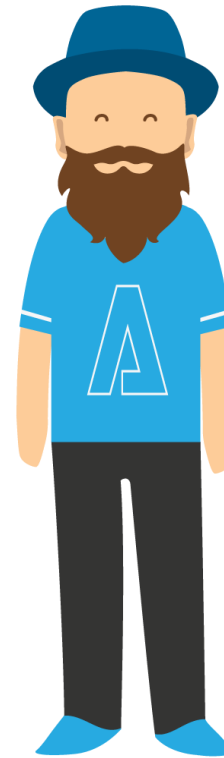
C

**Portfolioarbeit
mit mehreren
Standbeinen**



D

**Entre-
preneurship**



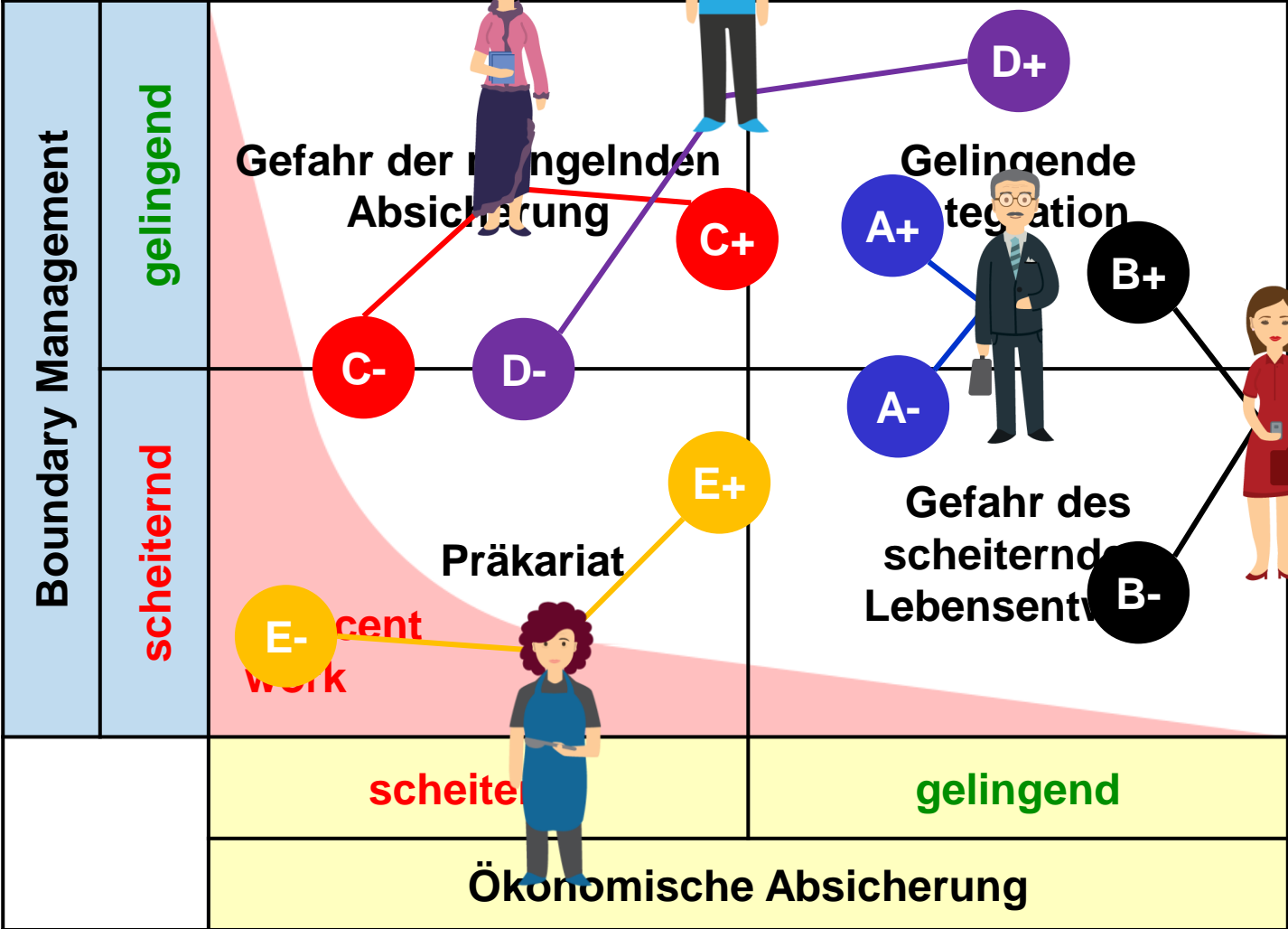
E

**Mehrfach-
anstellungen
und Minijobs**



Alle haben spezifische Probleme und «gute» und «schlechte» Tage.

Die Personas im Arbeitswelt-Terrain



Die rechtlichen Bestimmungen?

- **Soziale Absicherung im arbeitsrechtlichen Umfeld ist generell im europäischen Vergleich gut.**
- Teilweise **rechtlich noch unregelte Arbeitsformen** (besonders bei virtueller Arbeit, z. B. Crowdsourcing).
- **Klärung der Abgrenzung zwischen Arbeitnehmenden und Scheinselbständigen.**
- Verbesserung durch neue gesetzliche Grundlagen oder **analoge Anwendung bestehender Gesetze.**
- In Teilbereichen die **Rechtsdurchsetzung überprüfen.**

Volkswirtschaftliche Trends

- Bei den sicheren wie auch den unsicheren **Veränderungen dominieren die Verschlechterungen im Vergleich zu heute.**
- Es besteht **Handlungsbedarf, wenn sich die Situation der Beschäftigten gesamthaft nicht verschlechtern soll.**
- Negative Auswirkungen auf die **Transparenz der Zahlungsströme** und die **Situation der Systeme der sozialen Absicherung** bei **atypischen oder sehr flexiblen Vertragsformen** am ehesten zu erwarten.

Schlussfolgernd...

Die flexible Arbeitswelt fordert die Gesellschaft auf vielen Ebenen heraus.

- 1. Life-Domain-Fähigkeit & Arbeitskraftunternehmertum** aktiv diskutieren und breit thematisieren
- 2. Qualifikationsniveau** systematisch erhöhen
- 3. Sozialpartnerschaft** als Erfolgsprinzip fortsetzen und modernisieren
- 4. Rechtslücken** klären und **Rechtsdurchsetzung** optimieren
- 5. Monitoring** ausbauen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Prof. Dr. Jens O. Meissner

Hochschule Luzern - Wirtschaft
Institut für Betriebs- und Regionalökonomie
jens.meissner@hslu.ch

Dr. Johann Weichbrodt

Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW
Institut für Kooperationsforschung und -entwicklung
johann.weichbrodt@fhnw.ch

