

Die verschiedenen Arbeitsmodelle

Arbeit «ausserhalb des Unternehmens»

Im Dienstleistungssektor muss die Arbeit nicht mehr jeden Tag im Unternehmen geleistet werden. Bei bestimmten Stellen erlaubt die Arbeit ausserhalb des Unternehmens – z. B. Heim- oder Telearbeit – eine bessere Vereinbarkeit mit Aufgaben im Privatleben. Manchmal nur schon weil die Reisezeit entfällt. Mit den heutigen Kommunikationsmitteln kann diese Art der Organisation für viele Personen sinnvoll sein.

Es werden zwei Organisationsarten unterschieden: Wenn nur ein Teil der Arbeitszeit zu Hause absolviert wird, handelt es sich um «Heimarbeit» (Home Office). Entfällt hingegen der grösste Teil der Arbeitszeit auf Arbeit ausserhalb des Unternehmens, redet man von «Telearbeit». Der Arbeitsort kann entweder zu Hause sein oder an jedem anderen «verbundenen» Ort, z. B. ein Coworkingraum.

Es ist auf jeden Fall angebracht, die Bedingungen der Vereinbarung sowie allenfalls die Bereitstellung einer geeigneten Infrastruktur durch den Arbeitgeber genau zu regeln.

Flexible, individualisierte Arbeitszeiten

In der Schweiz ist die Anzahl der Pendler stark gestiegen. Die Wege zwischen Wohnung und Arbeitsort werden immer länger. Häufig nutzen Pendler ihre Reisezeit in den öffentlichen Verkehrsmitteln bereits zum Arbeiten. Gleichzeitig bevorzugen andere Arbeitnehmende es, ausserhalb der normalen Bürozeiten, z. B. am Abend, in aller Ruhe zu arbeiten.

Falls Sie eine solche Lösung in Betracht ziehen, müssen Sie mit Ihrem Arbeitgeber eine Vereinbarung treffen, damit diese unüblichen Arbeitszeiten als Arbeitszeit angerechnet werden. Es gilt eine Art Rahmen zu definieren, innerhalb dessen Sie einen grossen Organisationsfreiraum haben. Legen Sie aber auch Grenzen fest, damit Ihre Gesundheit nicht darunter leidet, denn Ihr Arbeitgeber ist während Ihrer Arbeitszeit für den Gesundheitsschutz verantwortlich.

Jobsharing

Für Funktionen mit Verantwortung bietet sich das Aufteilen einer Arbeitsstelle auf zwei Personen an. Es handelt sich um eine neue Art, eine Vollzeitführungsposition zu besetzen, und zwar zu zweit. Beim Jobsharing arbeiten Sie im Tandem: Sie und Ihr Kollege bzw. Ihre Kollegin übernehmen voneinander

abhängige Aufgaben und teilen sich die Verantwortung. Im Tandem sind Offenheit, gemeinsame Werte und Grosszügigkeit unabdingbar. Sie müssen auch Konflikte konstruktiv lösen.

Innerhalb des Zweiergespanns sind mehrere Beschäftigungsgrade möglich – nicht nur eine Aufteilung von jeweils 50 Prozent. Schliesslich eignet sich das Jobsharing, um einen Know-how- und Wissenstransfer zwischen den Generationen zu gewährleisten: In dem Fall ist von einem intergenerationellen Jobsharing die Rede (mindestens 10 Jahre Altersunterschied). So können die Kompetenzen erfahrenerer Mitarbeitender, die ihre Berufstätigkeit vor der Pensionierung schrittweise zurückfahren möchten, weiterhin genutzt werden, indem jüngere Personen geschult und eingebunden werden.

Für Ihr Tandem, das Sie mit einem Kollegen bzw. einer Kollegin bilden, sowie für Ihren Arbeitgeber ergeben sich viele Vorteile. Mehr zum Thema Jobsharing und Argumente, um Ihren Arbeitgeber und Sie selbst zu überzeugen, finden sie auf www.go-for-jobsharing.ch.

Jahresarbeitszeit

In einigen Wirtschaftszweigen weisen die Kundschaft oder die Bestellungen grosse saisonale Schwankungen auf. Die Produktivität variiert folglich im Jahresverlauf ebenfalls stark. In diesen Branchen bietet sich die Jahresarbeitszeit als Lösung an. Für die Arbeitnehmenden hingegen ist die Jahresarbeitszeit nicht immer eine gute Lösung, um Beruf und Privates zu vereinbaren.

Falls Care-Aufgaben vorhersehbar sind oder dem Rhythmus der Schwankungen folgen (z. B. falls die «Flauten» in die Schulferien der Kinder fallen), kann dieses Modell interessant sein.

Gibt es bei der Beschäftigung der betreuenden Angehörigen jedoch keine Regelmässigkeit, kann die Jahresarbeitszeit gar zu grossen Organisationsproblemen führen, insbesondere in Spitzenzeiten, die ein stärkeres Engagement im Beruf erfordern.

Vorübergehende oder dauerhafte Teilzeitarbeit

Wenn die wöchentliche Arbeitszeit kürzer ist als die betriebliche Arbeitszeit, spricht man von Teilzeitarbeit. Arbeitnehmende, die Teilzeit arbeiten, vereinbaren mit ihrem Arbeitgeber die Arbeitstage und -stunden. Es besteht kein Recht auf Teilzeitarbeit.

In der Schweiz arbeiten meist Frauen Teilzeit, da sie sich hauptsächlich um die Haus- und Familienarbeit kümmern. Diese Situation resultiert in der Regel aus einer bewussten Entscheidung (die häufig vom unterschiedlichen Lohnniveau der beiden Partner, vom Vorhandensein und vom Preis für Betreuungsinfrastrukturen abhängt), kann aber auch unfreiwillig eintreten. Viele Teilzeitbeschäftigte möchten mehr arbeiten, was die Statistik der Unterbeschäftigung bezeugt.

Bei Teilzeitarbeit gelten die Stunden, die zusätzlich zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit geleistet werden, als «Überstunden», solange sie nicht die gesetzliche Höchstarbeitszeit überschreiten (in der Regel 45 oder 50 Stunden). Diese Stunden werden in der Regel zeitlich kompensiert oder mit einem Zuschlag von 25% bezahlt. Mit einer vom Arbeitnehmenden unterzeichneten Vereinbarung darf der Arbeitgeber aber auch keine Kompensation vorsehen. Bei echter «Überzeit» (d. h. Stunden, die über die gesetzlichen Höchstarbeitszeit überschreiten) ist es obligatorisch, alle Stunden mit Zuschlag zu bezahlen.

Beispiel

Eine Person arbeitet 50 Prozent in einem Unternehmen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden. Effektiv arbeitet sie 30 Stunden: Diese zusätzlichen 10 Stunden müssen kompensiert werden. Arbeitet sie hingegen 47 Stunden, d. h. 2 Stunden mehr, als das Gesetz zulässt, werden 25 Stunden kompensiert und 2 Stunden mit Zuschlag abgegolten.

Viele Unternehmen haben festgestellt, dass Teilzeitbeschäftigungen ihnen Vorteile bringen (erhöhte persönliche Produktivität, grössere Motivation, Loyalität usw.). Einige Betriebe bieten ihrem Personal nur Teilzeitstellen an: Mit diesem Arbeitsmodell können sie auf Schwankungen des Arbeitsvolumens reagieren. Die Arbeitnehmenden befinden sich in einer ähnlichen Situation wie bei der Jahresarbeitszeit – mit dem Unterschied, dass sie mit kurzfristig angekündigten Anpassungen der Arbeitszeiten konfrontiert sind, was die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Aufgaben erschwert.

Falls die Teilzeitarbeit sowohl von den Arbeitnehmenden als auch vom Arbeitgeber gewünscht wird, ist sie ein interessantes Arbeitsmodell, sofern die betroffenen Mitarbeitenden weiterhin wie Vollzeitbeschäftigte Weiterbildungen besuchen können, Lohnerhöhungen erhalten und befördert werden. Bevor eine Teilzeitarbeit ins Auge gefasst wird, sind die langfristigen Risiken zu beachten: So kann in der zweiten Säule u. U. nicht genügend Rentenkapital angespart werden (siehe Rubrik Allgemeine Informationen – Finanzielles – Ihr Einkommen) oder es ist schwer, in einer schwierigen Situation rasch eine Vollzeitarbeit zu finden (Trennung, Scheidung, Krankheit des Partners, Todesfall usw.).

Eine Senkung des Beschäftigungsgrads kann auch für eine bestimmte Zeit ausgehandelt werden. Das wiederum kann interessant sein, wenn der Verlauf einer Situation und die Rückkehr zur Normalität absehbar sind. Es kann vereinbart werden, die Lage in regelmässigen Abständen neu zu beurteilen.

Vertrauensarbeitszeit

Seit 1. Januar 2016 können Unternehmen unter klar definierten Bedingungen von der detaillierten Arbeitszeiterfassungspflicht für ihr Personal abweichen. Es kann vollständig auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet oder eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung eingeführt werden.

Folgende Bedingungen müssen dazu kumulativ erfüllt sein:

1. Es gibt einen Gesamtarbeitsvertrag, der den Verzicht oder eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung vorsieht
2. Das Bruttojahreseinkommen übersteigt 120 000 Franken (bei einer Vollzeitanstellung, bei Teilzeitanstellung reduziert sich dieser Betrag anteilmässig)
3. Die Arbeitnehmenden verfügen über eine grosse Autonomie bei der Organisation ihrer Arbeit und der Festlegung ihrer Arbeitszeiten
4. Die Arbeitnehmenden sind damit einverstanden (eine schriftliche individuelle Vereinbarung muss unterzeichnet und aufbewahrt werden)

Diese neuen Modalitäten für die Arbeitszeiterfassung ändern nichts an der Regelung der Arbeitsdauer und der Ruhezeiten.

Das SECO hat zur Revision der betreffenden ArGV 1 einen Kommentar veröffentlicht. <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitnehmerschutz/Arbeits-und-Ruhezeiten/Arbeitszeiterfassung.html>.

Dieses Arbeitsmodell ist zweischneidig: Einerseits erlaubt es den Arbeitnehmenden grosse Flexibilität bei der Organisation, andererseits gibt es keinen Schutzmechanismus, um zu verhindern, dass sich die Angestellten jederzeit und übermässig engagieren. Laut dem Staatssekretariat für Wirtschaft belaufen sich die jährlich entstehenden Kosten von Stress und Überforderung an schweizerischen Arbeitsplätzen auf mehrere Milliarden (Arztkosten, Kosten für Selbstmedikation, Absenzen und Produktionsverluste).

Die Vertrauensarbeitszeit eignet sich vor allem für kleine Strukturen, in denen grosses Vertrauen und gegenseitiger Respekt herrschen, sowie für quantifizierbare Aufgaben oder genau definierte Mandate.

Selbstständigkeit

Wer selbstständig erwerbend ist, «verkauft» seine Leistungen an einen oder mehrere Auftraggeber. Selbstständig Erwerbende sind frei in der Organisation ihrer Arbeit (Arbeitszeiten, Arbeitsorte, Weitervergabe an Dritte) und ihr eigener Chef – zweifellos sehr attraktive Vorteile.

Der Sprung in die Selbstständigkeit will aber gut überlegt sein, da sie viele weitreichende Konsequenzen hat:

- Auf eigene Rechnung arbeiten und seine eigenen Rechnungen ausstellen, eine eigene Infrastruktur unterhalten
- Kunden und Aufträge akquirieren
- Risiken im Zusammenhang mit dem Inkasso von Rechnungen tragen
- Die berufliche Vorsorge als selbstständig Erwerbende/-r alleine finanzieren
- Nicht mehr bei der Arbeitslosenversicherung (ALV) versichert sein
- Die Kosten für Ferien in den Tarif der Dienstleistungen einrechnen
- Die Administration für die selbstständige Tätigkeit führen
- Eine spezifische Versicherung abschliessen, um jegliche Arbeitsunfähigkeit abzudecken (Krankheit, Unfall), und die Kosten dafür tragen
- Allgemein: Verzicht auf den Schutz, den Arbeitnehmende geniessen
- Finanzielle Unsicherheit akzeptieren, aber auch, dass das Einkommen stark schwanken kann
- Bei einem Jahresumsatz über 100 000 Franken ist die Mehrwertsteuer (MWST) einzuziehen und eine Abrechnung für die Steuerverwaltung zu führen

Was selbstständig Erwerbende am meisten bedauern, ist der mangelnde Austausch mit Kolleginnen und Kollegen sowie eine gewisse Isolierung.

Aus diesen Gründen sei dazu geraten, vor dem Sprung in die Selbstständigkeit eine professionelle Beratung in Anspruch zu nehmen und einen soliden Businessplan zu erstellen.

Freelancer

Freelancer sind freischaffende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Auftragsverhältnis für ein Unternehmen arbeiten, ohne von diesem angestellt zu sein.

Sie müssen sich allerdings trotzdem an die Anweisungen halten und sind in die Unternehmensorganisation eingebunden (in einem Subordinationsverhältnis). Es handelt sich um eine Form der Scheinselbstständigkeit.

Die neuen Arbeitsformen (E-Economy)

Uberisierung

Dieser Begriff leitet sich vom amerikanischen Unternehmen «Uber» ab, das eine kostenlose App für Taxidienste und Mitfahrgelegenheiten anbietet. Das Unternehmen erhebt bei den Benutzern sowie bei den Dienstleistern eine prozentuale Gebühr. Die Personen, die für Uber tätig sind, werden als Selbstständige angepriesen. Effektiv sind sie aber regulär angestellt – gemäss der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt SUVA, aber auch nach der Rechtsmeinung von Prof. Kurt Pärli von der Universität Basel.

Das Geschäftsmodell des kalifornischen Unternehmens wird von anderen Bereichen übernommen und findet sich nicht mehr nur bei der Personenbeförderung mit Fahrer. Werden die herkömmlichen Anbieter umgangen, kann man somit von einer «Uberisierung» der Wirtschaft sprechen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich an solchen Tätigkeiten beteiligen, werden zu einem (meist sehr tiefen) Prozentsatz bezahlt für eine Leistung, die direkt per kostenlose internetbasierte App vereinbart wird, die Angebot und Nachfrage geografisch lokalisiert. Für sie gibt es keine oder nur eine sehr geringe soziale Absicherung und auch keine Arbeitnehmervorteile. Sie verfügen hingegen über eine sehr grosse Freiheit in der Organisation ihrer Arbeitszeit – zumindest scheinbar.

Der Dienstleistungssektor, insbesondere das Transportwesen, die Logistik, der Tourismus, die personenbezogenen Dienstleistungen, die Gastronomie, das Bankwesen oder kreative Tätigkeiten, ist von dieser Entwicklung des Beschäftigungsverhältnisses betroffen, die zu sinkenden Einkommen der Anbieter führt. Einige Fachleute sprechen von «moderner Sklaverei», aber auch von einer massiven Zerstörung von Arbeitsplätzen durch den fortschreitenden Schwund von herkömmlichen Unternehmen.

Und die «Share Economy»?

«Share Economy» oder «kollaborative Wirtschaft» ist ein Wirtschaftsmodell, das sich auf die gemeinsame Nutzung von Gütern, Räumen und Hilfsmitteln bezieht. Die betroffenen Personen sind mithilfe einer Internetplattform vernetzt organisiert. Gemeinsam produzieren sie Mehrwert, erzielen aber keine monetären Einkünfte damit. Die Share Economy deckt verschiedene Konzepte ab: den gemeinsamen Konsum (Kokonsum) wie Fahrgemeinschaften, «Coworking» als Art der Zusammenarbeit, kollaboratives Finanzwesen wie «Crowdfunding» oder die kollaborative Produktion wie «Fablabs» (vom englischen «Fabrication Laboratory»). Die ethische und ökologische Dimension ist sehr stark spürbar.

Die kollaborative Wirtschaft generiert für die Beteiligten im Allgemeinen keine Einkünfte. Lokale Austauschsysteme sind beispielsweise gemeinnützige Organisationen, die ein Netz für Austausch, Freundschaft und gegenseitige Hilfe in einer bestimmten Region gründen. Nur die Personen, die dafür webbasierte Applikationen entwickeln, Hilfsmittel und Räume bereitstellen, erzielen Gewinne.