

Digital Day 2019: Arbeitsformen und -modelle der Zukunft: Smart Working & Co.

Referent:
STUDIO ■ Schenk

Dr. Markus Schenk

**„In den nächsten 5 Jahren werden
6 von 10 Jobs sich ändern “
(II Sole24ore vom 05. März 2019)**

- Änderung des Arbeitsmarktes aufgrund der neuen Technologien (Automatisierungen von Arbeitsprozessen)
- Es werden voraussichtlich 5-10% der repetitiven Jobs verschwinden
- Hard & Soft Skills reichen für den Arbeitsmarkt der Zukunft nicht mehr aus!
Es benötigt eine Reform der Kompetenzen

Wie kann man interessante Arbeitsplätze für die Talente der Zukunft schaffen?

Herausforderungen der Zukunft

- Halten des Personals aufgrund des Konkurrenzdrucks von Mitstreitern
 - Geeignete Mitarbeiter für die bevorstehenden Herausforderungen zu finden
 - Auslagerung von Arbeitsprozessen
-

Work – Life – Balance

- Konzept, welches die Vereinbarkeit zwischen beruflichen und privaten Bedürfnissen der Mitarbeiter überbrückt
 - Neues Zentrum der Personalführung, um attraktive Arbeitsplätze zu gestalten
-

Work – Life – Balance

- Betriebliche Hilfsmaßnahmen – „welfare aziendale“
 - Gestaltung flexibler Arbeitsplätze in Bezug auf die Arbeitszeit
 - Smart Working (lavoro agile)
 - Crowd Working
 - Co-Working-Spaces
-

Betriebliche Hilfsmaßnahmen – welfare aziendale

Soziale Maßnahmen, welche der Betrieb seinen Mitarbeitern und deren Familienmitgliedern anbieten kann

Dabei müssen sämtliche Mitarbeiter oder homogene Mitarbeitergruppen in den Genuss der Hilfsmaßnahmen gelangen

Zwingende Voraussetzung für den Genuss der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Vorteile ist der Abschluss und die Hinterlegung eines Betriebsabkommens

Betriebliche Hilfsmaßnahmen – welfare aziendale

Für den Arbeitnehmer stellt es kein Einkommen dar, für den Arbeitgeber stellen diese Spesen Personalkosten dar

Falls kein Betriebsabkommen vorhanden ist, dürfen nur 5 Pro Mille der Personalkosten bei der Besteuerung des Unternehmereinkommens in Abzug gebracht werden

Können auch über Dritte (Versicherungen, Verbände, Unternehmen, usw.) angeboten werden

Welche Leistungen fallen unters Welfare

- Leistungen im Bereich **Bildung, Ausbildung, Erholung, gesundheitliche und religiöse Betreuung**;
 - Leistungen und Zuwendungen für **Erziehung oder Bildung**, inklusive der etwaigen Zusatz- und Mensaleistungen, Studienbeihilfen und Ferienaufenthalte auch zugunsten von Familienmitgliedern;
 - **Pflegedienstleistungen für Familienangehörige**;
 - **Wertgutscheine** für verschiedenste Zuwendungen. Diese dürfen nicht teilbar, nicht übertragbar sein und beziehen sich auf eine einzige Leistung, sie dürfen auch nicht zur Teilabdeckung der Kosten herangezogen werden;
 - Entscheidungsmöglichkeit des Arbeitnehmers, die ersatzbesteuerte Prämie mit Zusatzleistungen zu ersetzen;
 - Aufstockung der Zahlungen an **Sanitätsfonds, Pensionsfonds, und Übernahme des F.B. für die Privatnutzung des Fahrzeugs**
-

Beispiel für ein Welfare in Zusammenhang mit Work – Life - Balance

Kindertagesstätten gründen als einzelner Betrieb oder auf territorialer Ebene über Netzwerkverträge, an welchen auch Familien der Betriebsgemeinde teilnehmen können. Die Autonome Provinz Bozen gewährt Beiträge im Ausmaß von 33,33%.

Vorteile des Welfare

- steigt die Attraktivität als Arbeitgeber
- Mitarbeiterbindung an den Betrieb
- der Mitarbeiter kann privates mit beruflichem verknüpfen

Nachteile des Welfare

- Nicht alle Mitarbeiter haben die gleichen Bedürfnisse
 - Viele interessiert mehr Netto in der Tasche als Trainingsstunden im Fitnesscenter
-

Flexibilität in der Arbeitszeit

- Aufteilung der 40 Stunden Woche nach den Bedürfnissen des Mitarbeiters variabel gestalten (Achtung Höchstgrenze 13 Stunden pro Tag)
 - Stundenbanken (nur im Ausmaß von 250 Stunden pro Jahr)
 - Flexibilität laut Kollektivvertrag
 - die beiden letzteren Institute benötigen ein Betriebsabkommen und sind immer mit Zuschlägen zur normalen Entlohnung von Seiten des Arbeitgebers verbunden
-

Smart Working – Lavoro agile

- eingeführt mit Gesetz Nr. 81 vom 22. Mai 2017
 - **Unterschied zur Telearbeit:** kein vordefinierter Arbeitsort außerhalb des Betriebes, der Mitarbeiter kann im Park, zu Hause oder im Betrieb arbeiten
 - Mitarbeiter kann selbst entscheiden wo und wann er arbeitet (komplette Abkopplung von Arbeitszeit und Arbeitsort)
-

Smart Working – Lavoro agile

- Der Arbeitgeber stellt die Arbeitsmittel dem Arbeitnehmer zur Verfügung
 - Die Entlohnung muss den anderen Mitarbeitern, welche die gleiche Tätigkeit im Betrieb ausüben gleichgestellt sein
 - **Voraussetzung:** schriftlicher Vertrag auf bestimmte oder unbestimmte Zeit mit Kündigungsfristen (mindestens 30 Tage, bei Invaliden mindestens 90 Tage)
 - **MELDUNG AN CLICLAVORO**
-

Smart Working – der Inhalt des Vertrages

- die Ausübung der Tätigkeit außerhalb des Betriebes
 - die Weisungsbefugnisse des Arbeitgebers außerhalb des Betriebssitzes
 - die Betriebsmittel, welche dem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt werden
 - die Ruhezeiten, welche der Arbeitnehmer einzuhalten hat
 - die technischen und organisatorischen Maßnahmen
-

Smart Working – der Inhalt der Meldung an das Arbeitsministerium

- Daten zum Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- die Art des Arbeitsvertrages und dazugehörige Daten (Anmeldedatum, Art des Arbeitsverhältnisses, usw.)
- Daten zur Vereinbarung über das Smart Working (Datum der Unterzeichnung, Art der Vereinbarung, usw.)

Falls ein Betrieb mit mehreren Mitarbeitern eine solche Vereinbarung getroffen hat, gibt es die Möglichkeit einen massiven Upload zu machen.

Smart Working – Probleme

Privacy

Der Arbeitgeber hat keine Kontrolle über die Betriebsmittel und wer Zugriff auf die Daten hat

Illegaler Zugriff von Außen (strafrechtliche Aspekte für den Arbeitgeber)

Zugang zu Extranet

Arbeitssicherheit

Der Arbeitgeber ist verpflichtet dem Mitarbeiter einmal im Jahr ein Informationsschreiben zukommen zu lassen, welche die Risiken mit der ausgeübten Tätigkeit aufzeigt

Smart Working – Risikobewertung

Kassationsurteil Nr. 45808/2017 hat entschieden, dass der Arbeitgeber für die Arbeitssicherheit verantwortlich ist:

2 Möglichkeiten:

- a) der Arbeitgeber wusste im Vorhinein wo sich der Mitarbeiter aufhält (Pflicht zur Risikobewertung)
- b) der Arbeitgeber wusste nicht im Vorhinein wo sich der Mitarbeiter aufhält (befreit von der Pflicht der Risikobewertung)

Wie jedes Gerichtsurteil betrifft dieses Urteil des Höchstgerichtes nur den spezifischen Fall!!

Empfehlung: vertraglich die Arbeitsorte definieren und Risikobewertung erweitern

Neue Arbeitsformen in der Industrie 4.0 - Crowd Working

Unter dem Begriff „Crowd Working“ versteht man die Vergabe von Arbeiten an betriebsexterne Personen über Internetplattformen.

Die Arbeiten werden vom Auftragnehmer vollkommen autonom geführt, teilweise ohne Kontakt zum Auftraggeber

Wie kann Crowd Working für Ihren Betrieb von Nutzen sein?

- Neue Ideen/Lösungsvorschläge für bestehende Probleme
 - Auslagerung von Arbeitsprozessen
 - Entwicklung neuer Produkte
 - Entwicklung neuer Werbekampagnen/Ideen
 - Entwicklung der Marke
 - Internationalisierung und dazugehörige Marktanalysen
 - Neue Standortgründung
 - Mögliche Mitarbeiterakquise
-

Prominente Beispiele

- Airbus hat die Drohne der Zukunft zu einem Preis von 117.000,00 Dollar ausgeschrieben
- „Airbus, Adidas, Deutsche Bank, Deutsche Telekom, Volkswagen – es gibt kaum einen großen Konzern, der sich nicht Hilfe vom kreativen Mob da draußen holt. Für inspirierende Designs, für „die Filiale der Zukunft“, für ein freundlicheres Image.“
FAZ 13/05/2017
- Managementgesellschaft McKynsey & Company:

Wachstum von Crowd Working 2012 : 375%

Prognose: 9 von 10 Betrieben werden in naher Zukunft Crowd Working nutzen

Wie funktioniert das Crowd Working

1. der Auftraggeber stellt seine Projektbeschreibung, mit Umfang und Ausschreibungspreis auf die Plattform;
 2. der Auftraggeber übermittelt den Geldbetrag mittels safepay an die Plattform,
 3. die Crowd Worker erstellen Lösungsvorschläge
 4. der Auftraggeber kann unter allen Lösungsvorschlägen den passenden aussuchen und etwaige Änderungen vornehmen lassen
 5. erst sobald das Projekt abgeschlossen wird und der Abschluss durch den Auftraggeber bestätigt wird, wird das Geld an den Auftragnehmer ausgezahlt.
-

Crowd Working aus arbeitsrechtlicher Sicht

- Der Gesetzgeber hat noch keine Meinung zum Crowd orking geäußert, es handelt sich um eine **Grauzone**
 - Im Ausland haben die Gerichte die Crowd Workers als Mischverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Selbständigen bezeichnet. Gleichzusetzen mit der italienischen Freien Mitarbeit, welche in Italien nicht mehr anwendbar ist.
 - Gilt der Crowd Worker in Italien als Arbeitnehmer? Kriterien des Arbeitnehmers:
 - ausschließlich persönliche Arbeitsleistung
 - Kontinuierliche Arbeitsleistung
 - die Arbeitsleistung wird vom Auftraggeber organisiert mit Bezug auf die Arbeitszeit und Arbeitsort
-

Co-Working-Spaces

Mehrere Selbständige arbeiten in meist größeren, verhältnismäßig offenen Räumen und können auf diese Weise voneinander profitieren.

Sie können unabhängig voneinander agieren und in unterschiedlichen Firmen und Projekten aktiv sein, oder auch gemeinsam Projekte verwirklichen und Hilfe, sowie neue Mitstreiter finden.

Es gibt mehrere Varianten der Büromiete:

- Fixe/variable/private Arbeitsplätze
- Fixes/Kein Postfach
- Zugangseinschränkungen usw.

In Südtirol als Beispiel: Startbase
