

Arbeiten in der Wolke – wohin führt die Flexibilisierung der Arbeitswelt?

Die Arbeitswelt ist heute flexibler denn je. Jüngst sind die Geschäftsmodelle der Sharing-Economy hinzugekommen. Bedeuten sie das Ende des klassischen Angestelltenverhältnisses? Eine Einschätzung heutiger und zukünftiger Tendenzen. *Ursina Jud Huwiler*

Abstract Durch die Digitalisierung hat sich die Flexibilisierung der Arbeitswelt stark akzentuiert. Die Flexibilisierung bietet Chancen und Herausforderungen. Dabei stellen sich verschiedene Fragen. Gehört die Zukunft den Internetplattformen wie Atizo, Uber und Mechanical Turk? Verliert damit das klassische Angestelltenverhältnis an Bedeutung, und entsteht ein Heer von prekären Ich-AGs? In der Schweiz bleibt das unselbstständige Angestelltenverhältnis über die Zeit die klar dominierende Arbeitsform. Der Anteil Arbeitnehmer, der Dienste über eine Onlineplattform anbietet, ist sowohl hierzulande wie auch im Ausland noch sehr klein. Eine Tendenz zur Zunahme von prekären Arbeitsverhältnissen ist für die letzten Jahre nicht festzustellen, und die Jobqualität bleibt hoch.

Der Arbeitsmarkt und die Arbeitsbedingungen haben sich in der jüngeren Vergangenheit bedeutend flexibilisiert, nicht zuletzt aufgrund der Digitalisierung.¹ Die Flexibilisierung erfolgte auf drei Ebenen: örtlich, zeitlich sowie betrieblich organisatorisch.² Dank Breitbandinternet, Netzwerktechnologien und mobilen Endgeräten können zahlreiche Tätigkeiten heute ortsflexibel durchgeführt werden (örtliche Flexibilität). Anstelle fester Präsenzzeiten und Vollzeitstellungen haben sich vermehrt Teilzeitmodelle, Jahres- oder Vertrauensarbeitszeit durchgesetzt (zeitliche Flexibilität). Auch die betriebliche Flexibilität, insbesondere das Outsourcing, wurde durch die digitalen Technologien erleichtert (betrieblich-organisatorische Flexibilität). Zu dieser Entwicklung gehören auch die neuen Geschäftsmodelle: Über Internetplattformen werden verschiedene Dienstleistungen angeboten und die Kunden direkt mit dem Dienstleistungserbringer zusammengeführt. Die Rede ist von Crowdsourcing und Crowdworking.

Neue Arbeitsformen mit Crowdworking

Die über Internet-Marktplätze vermittelten Dienstleistungen decken ein weites Spek-

trum wie IT-, Grafik-, Transport-, Beherbergungs- und Unterhaltungsdienstleistungen ab. In den meisten Fällen sind es Einzelpersonen, die ihre Arbeitsleistung auf der Plattform anbieten und dort mit potenziellen Kunden verbunden werden. Für die Kunden ergeben sich dadurch Vorteile in Form von sinkenden Transaktionskosten. Für die Plattformbeschäftigten entsteht in der Regel keine klassische Anstellung mit fixem Pensum, sondern sie leisten Einsätze auf Abruf. Somit handelt es sich um eine Form von sogenannten atypischen Arbeitsverhältnissen.

Die damit verbundenen, ausgesprochen flexiblen Verdienstmöglichkeiten kommen jenen Arbeitskräften entgegen, die beispielsweise wegen ihrer Ausbildungssituation auf flexible Einsätze ausserhalb der klassischen Arbeitszeiten angewiesen sind. Auch erhalten sie durch die Plattform Zugriff auf einen grossen potenziellen Kundenpool. Dadurch kann sich für sie die Wahrscheinlichkeit erhöhen, einen Auftrag zu erhalten. Darüber hinaus bestehen bei solchen Arbeitsformen tiefere Eintrittshürden als im traditionellen Arbeitsmarkt.

Neue Formen führen zu alten Fragen

Auf der anderen Seite wecken die neuen Beschäftigungsformen Befürchtungen, wonach die Lohn- und Arbeitsbedingungen erodieren und somit eine zunehmende Prekarisierung einsetzt.³ Im Kontext der Plattformbeschäftigung hat insbesondere die Abgrenzung zwischen Selbstständigkeit und Unselbstständigkeit eine erhöhte Beachtung erhalten. Dabei ist diese Abgrenzungsfrage nicht neu. Diese Unterscheidung ist unter anderem im Arbeitsvertragsrecht und im Sozialversicherungsrecht relevant, weil dadurch hinsichtlich der sozialen Absicherung unterschiedliche Rechtsfolgen bestehen. Dabei sind auf Gesetzesstufe die Abgrenzungskriterien nicht definiert.⁴ Dies ermöglichte es den vollziehenden Behörden und Gerichten bisher, auf neue Konstellationen situationsgerecht und rasch zu reagieren, ohne dass aufwendige Gesetzesrevisionen notwendig waren. Bei neuen Situationen kann jedoch trotz der vergleichsweise raschen Klärung der Rechtslage eine temporäre Rechtsunsicherheit entstehen. Dies ist aktuell der Fall. Kürzlich hat die Suva stellvertretend für die Sozialversicherung entschieden, dass mehrere Uber-Chauffeure als unselbstständig

³ Siehe auch Eichhorst und Spermann (2015) sowie Bericht des Bundesrates (2017). Zur Abgrenzung zwischen atypischen und atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen siehe Marti, Walker und Bertschy (2010).

⁴ Siehe Bericht des Bundesrates (2001).

Weitere Analysen zur Digitalisierung

In seinem Bericht zu den Rahmenbedingungen der digitalen Wirtschaft vom 11. Januar 2017 legt der Bundesrat die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen dar. Im Rahmen der Beantwortung des Postulats 15.3854 «Automatisierung: Chancen und Risiken» wird der Bundesrat im Herbst 2017 weitere Fragen zu den Chancen und Risiken, beispielsweise zu den

Herausforderungen für den Gesundheitsschutz und die Sozialversicherungen, vertiefen. In diesem Zusammenhang führt das Seco aktuell drei Studien zu folgenden Fragestellungen durch: Was sind die Treiber des Strukturwandels? Wie entwickeln sich die atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse? Und wie verändern sich die Kompetenzanforderungen?

¹ Der vorliegende Artikel behandelt die veränderten Arbeitsbedingungen. Zur Beschäftigungsentwicklung siehe Jud Huwiler, Ursina (2015). Das Ende der Arbeit? In: Die Volkswirtschaft, 10-2015.

² Siehe Zentrum für Technologiefolgen-Abschätzung (2016).

Frühjahr 2017
15. Mai
KKL Luzern

The New
**GLOBAL
RACE**

www.europaforum.ch

unter anderen mit:



Edwin Eichler
VR-Präsident
Schmolz & Bickenbach



Steven Erlanger
London Bureau Chief
of The New York
Times Company



Martina Larkin
Head of Europe and
Eurasia, Executive
Committee Member, WEF



Rada Rodriguez
CEO und Country
President Germany,
Schneider Electric



Zeno Staub
CEO Vontobel



Jan-Egbert Sturm
Prof. für Wirtschaftsforschung,
Direktor
KOF, ETH Zürich

einstufen sind.⁵ Über bestreitet diese Einschätzung.⁶ Der Ausgang des Rechtsstreites wird auch für andere Plattformen von Bedeutung sein.⁷

Jüngste Entwicklungen im Schweizer Arbeitsmarkt

Aktuell liegen für die Schweiz wie für die meisten anderen Länder noch keine Datenerhebungen zur Plattformbeschäftigung vor. Für die USA wurde der Anteil der Arbeitnehmenden, welche Dienstleistungen über eine Onlineplattform wie Uber oder Task Rabbit anbieten, für 2015 auf lediglich 0,5 Prozent der Erwerbstätigen geschätzt.

⁵ Siehe Pärli (2016). Das Gutachten stellt auf verschiedene Indizien hinsichtlich Subordination und Unternehmerrisiko ab.

⁶ In verschiedenen Ländern, beispielsweise den USA und Grossbritannien, haben Gerichte erste Urteile zu Uber erlassen, die dem Unternehmen zumindest eine arbeitgeberähnliche Funktion zuweisen.

⁷ Parallel zur juristischen Debatte sind jüngst verschiedene ökonomische Analysen zur Frage Selbstständigkeit/Unselbstständigkeit entstanden. Siehe dazu den Beitrag von Prof. Monika Büttler in der «NZZ am Sonntag» vom 12.6.2016 sowie Braun-Dubler und Meyer (2016).

Verschiedene Indikatoren legen nahe, dass der Anteil der Plattformbeschäftigung auch in der Schweiz noch sehr gering sein dürfte. So ist das klassische Angestelltenverhältnis mit einem Anteil von 85 Prozent bis heute die dominierende Arbeitsform in der Schweiz (siehe *Abbildung*).⁸ Während auf unter sechs Monate befristete Arbeitsverhältnisse und Erwerbstätige mit mehreren Arbeitsverhältnissen seit 2010 marginal zugenommen haben, haben Arbeit auf Abruf und Soloselbstständigkeit – auch sie typische Merkmale von Crowdfunding – tendenziell an Bedeutung eingebüsst. Bei den Soloselbstständigen handelt es sich um Selbstständige ohne Angestellte.

Generell ist über die letzten Jahre keine Tendenz zur Zunahme von prekären Arbeitsverhältnissen, zu einem generellen Lohndruck oder zu einer deutlichen Expansion des Tieflohnbereichs für die Schweiz festzustellen.⁹ Auch in einer umfassenden, qualitativen Beurteilung der

⁸ Der Anteil der Unselbstständigerwerbenden nahm seit 2010 sogar leicht, um rund 1 Prozentpunkt, zu.

⁹ Siehe Bericht des Bundesrates (2015).

Beschäftigungssituation durch die OECD belegt die Schweiz international einen Spitzenplatz.¹⁰ Die Frage, wie sich atypisch-prekäre Arbeitsformen über die letzten Jahre entwickelt haben und welcher Bezug allenfalls zur Digitalisierung besteht, wird aktuell in einer Studie untersucht (siehe *Kasten*).

Zukunftsszenarien und Handlungsbedarf

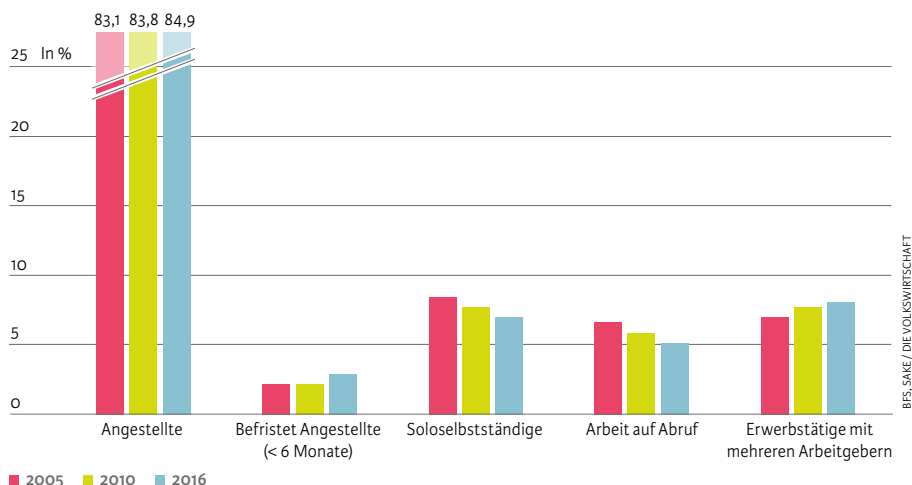
Aktuell lässt sich zur Frage der künftigen Entwicklung keine fundierte Prognose erstellen. Ob und allenfalls welche Plattformen sich durchsetzen, hängt von sehr unterschiedlichen Parametern ab. So spricht vieles dafür, dass beispielsweise hochkomplexe Kernprozesse und die Bearbeitung heikler Daten innerhalb der Unternehmen verbleiben werden. Ähnlich wie beim längst etablierten Out-

¹⁰ Siehe OECD (2014).

Das Ende des klassischen Büroalltags? Die Digitalisierung hat die Arbeitsformen flexibilisiert.



Entwicklung der Anteile Erwerbstätiger nach Arbeitsform (1991–2015)



Die Werte unter Arbeit auf Abruf entsprechen dem Jahresdurchschnitt 2015. Alle übrigen Werte beziehen sich auf das 2. Quartal 2015.

sourcing bestehen auch hier betriebswirtschaftliche Schranken. Für den langfristigen Erfolg der Dienstleistungsplattformen wiederum ist die Kundenbindung entscheidend. Die Dienstleistungsplattformen haben generell ein Interesse an leistungsfähigen und zufriedenen Mitarbeitern. Wie Beispiele aus Deutschland zeigen, kann es sich für Internetplattformen auszahlen, ihre Mitarbeitenden trotz höherer Lohnkosten fest anzustellen.¹¹ Im Übrigen bieten die neuen Bewertungsmöglichkeiten im Internet nicht nur für Kunden, sondern auch für Arbeitskräfte Chancen. Letztere können sich dadurch ein Bild über die Arbeitsbedingungen der

verschiedenen Plattformen machen. Anbieter mit attraktiven Arbeitsbedingungen erlangen dadurch einen Wettbewerbsvorteil. In Ländern wie der Schweiz mit einem sehr hohen Beschäftigungsniveau könnte sich das Interesse der Arbeitskräfte an unattraktiven Arbeitsverhältnissen auf Dauer in Grenzen halten.

Inwiefern ein rechtlicher oder sozialpolitischer Handlungsbedarf entsteht und die bestehenden Regulierungen angepasst werden müssen, hängt massgeblich davon ab, wie weit die Flexibilisierung der Arbeitswelt zukünftig voranschreitet. Eine wichtige Rolle werden weiterhin die Akteure der Sozialpartnerschaft einnehmen – auch hier unter Umständen in neuen Formen. In Anlehnung an die Empfehlungen der OECD geht es aktuell für die Schweiz darum, die Datenlage zu den neuen Arbeitsformen zu verbessern.

¹¹ Siehe «Frankfurter Allgemeine Zeitung» vom 26.7.2016. Das Reinigungsportal My Clean, der Butlerservice Alfred oder Parcel haben durch das Outsourcing zwar deutlich höhere Personalkosten. Gleichzeitig wurden diese Mehrkosten durch gestiegene Umsätze jedoch mehr als kompensiert.

Auch im digitalen Zeitalter gilt als oberstes arbeitsmarkt- und sozialpolitisches Ziel, Rahmenbedingungen zu schaffen, welche die Nutzung von Chancen maximieren und Risiken minimieren.



Ursina Jud Huwiler
Dr. phil., Leiterin Ressort Arbeitsmarktanalyse und Sozialpolitik, Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco), Bern

Literatur

Braun-Dubler, Nils und Stefan Meyer (2016). Weniger ist manchmal mehr. Über, Wettbewerbsvorteile und die optimale Regulierung, Beitrag vom 6.12.2016 auf oekonomenstimme.org.

Bundesrat (2001). Bericht des Bundesrates über eine einheitliche und kohärente Behandlung von selbstständiger bzw. unselbstständiger Erwerbstätigkeit im Steuer- und im Sozialversicherungsabgaberecht.

Bundesrat (2015). Situation in Tieflohnbranchen bezüglich Einstiegs- und Mindestlöhnen. Bericht des Bundesrats vom 12. August 2015 in Erfüllung des Postulates Meier-Schatz 12.4058.

Bundesrat (2017). Bericht über die zentralen Rahmenbedingungen für die digitale Wirtschaft.

Deloitte (2016). Die Sharing Economy in der Schweiz: mehr, weniger oder neue Regulierungen?

Eichhorst, Werner und Alexander Spermann (2015). Sharing Economy – Chancen, Risiken und Gestaltungsoptionen für den Arbeitsmarkt.

OECD (2014). How Good Is Your Job? Measuring and Assessing Job Quality, OECD Employment Outlook 2014, Chapter 3.

Pärli, Kurt (2016). Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Fragen bei Uber-Taxifahrer/innen, Gutachten im Auftrag der Unia, Uni Basel, Ziff. 47.

Walker, Philippe, Michael Marti und Kathrin Bertschy (2010). Entwicklung atypisch prekärer Arbeitsverhältnisse.

Zentrum für Technologiefolgen-Abschätzung (2016). Flexible neue Arbeitswelt: Eine Bestandsaufnahme auf gesellschaftlicher und volkswirtschaftlicher Ebene, Hochschule Luzern und Fachhochschule Nordwestschweiz.