

Diskussionspapier:
Future of Work



Wie die Digitalisierung
die Arbeitswelt verändert

Impressum

Diskussionspapier The Future of Work:
Wie die Digitalisierung die Arbeitswelt
verändert

Zürich, 29. August 2023

Obwohl bei der Erstellung dieser
Veröffentlichung grosse Sorgfalt
angewandt wurde, übernehmen die
Autor:innen und die beteiligten
Mitarbeiter:innen keine Verantwortung für
die Korrektheit der Daten, Informationen
und Ratschläge sowie für eventuelle
Druckfehler.

Alle Rechte sind vorbehalten, auch die der
Übersetzung in andere Sprachen. Kein Teil
dieser Veröffentlichung darf ohne
vorherige schriftliche Genehmigung der
Autor:innen in irgendeiner Form
reproduziert, umgeschrieben und/oder in
eine Computersprache, einschliesslich
einer Informationsverarbeitungssprache,
übersetzt werden.

Die Rechte an den genannten Marken
liegen bei den jeweiligen Eigentümern.

Kommunikative Begleitung der
Publikation: Colin Wallace und Melanie
Holenweger

Grafisches Design: Grafikagentur
Hyperraum, Tobias Aeschbacher und
Vincent Grand

Über die Autor:innen

Dieses Dokument sowie die dafür zuständige Arbeitsgruppe entstanden zwischen Ende April und Anfang August 2023 und folgten aus der Festlegung von thematischen Schwerpunkten am Public Affairs Committee Strategie Workshops von digitalswitzerland vom 12. Januar 2023.

Autor:innen

Alain Gut, Director Public Affairs, IBM

Damian Müller, Senior Berater, Die Mobiliar

Christian Hunziker, Geschäftsführer, SwissICT

Andreas Hinterberger, Director Public Affairs, Uber

Mattia Balsiger, Senior Project Manager Public Affairs, digitalswitzerland

Valentina Rötheli, Intern Public Affairs, digitalswitzerland

Co-Projektleitung:

Mattia Balsiger (mattia@digitalswitzerland.com)

Valentina Rötheli (valentina.roetheli@digitalswitzerland.com)

Über digitalswitzerland

digitalswitzerland ist eine schweizweite, branchenübergreifende Initiative mit dem Ziel, die Schweiz in eine führende digitale Nation zu transformieren. Gemeinsam mit unserem Netzwerk von über 200 Mitgliedern und nicht-politischen Partnern, darunter mehr als 1'000 Top-Führungskräfte, engagieren wir uns in über 25 Projekten, um den digitalen Wandel in der Schweiz zu inspirieren, zu initiieren, mitzugestalten und anzuführen

Danksagung

Wir möchten uns bei Andreas Dummermuth, Direktor der Ausgleichskasse / IV-Stelle Schwyz, Andreas Schollin-Borg, CEO von Batmaid, bei den Professor:innen Reinhard Riedl und Caroline Straub von der Berner Fachhochschule, bei Edgar Weber, Gründer und CEO von PayrollPlus, und Christian Kliner, Gründer und CEO von We Talents, für die Konsultation und den Expert:inneninput bedanken.

Für das Engagement und die interne Unterstützung danken wir zudem Guillaume Gabus und Dominique Reber sowie dem Public Affairs Committee von digitalswitzerland.

The Future of Work

Wie die Digitalisierung die Arbeitswelt verändert

Die “Plattformisierung” der Arbeit: Ein Aufwärtstrend

Die Digitalisierung ermöglicht Arbeitsformen, die bis anhin nicht möglich waren. Spätestens seit der Corona-Pandemie hat sich das tägliche Arbeiten von Millionen von Menschen in der Schweiz grundsätzlich verändert. Politische Forderungen nach verstärkter Vereinbarkeit von Familie und Arbeit und nach neuen Arbeitsmodellen, beispielsweise die Plattformarbeit, werden lauter und verstärken den Trend hin zu neuen Arbeitsformen.

Die Plattformökonomie¹ umfasst alle Dienstleistungssektoren. Delivery Services, Buchhalter:innen, Grafiker:innen, IT-Spezialist:innen und viele mehr bilden ein dichtes Netzwerk. Der heutige Anteil der Plattformdienstleistenden in der Schweiz ist jedoch, verglichen mit anderen Volkswirtschaften, noch relativ tief – er liegt bei lediglich 0.4 Prozent der erwachsenen Bevölkerung.² Dies mag verschiedenen Umständen geschuldet sein. Einerseits sind die Sozialpartnerschaft, soziale Auffangnetze und die Reintegration in den Arbeitsmarkt in der Schweiz stark ausgeprägt.³ Andererseits wirken die zahlreichen seit Jahren laufenden Gerichtsverfahren wohl hemmend auf Plattformen, da die Rechtssicherheit in diesem Bereich in der Schweiz noch nicht gewährleistet ist.

Der Anteil der Plattformdienstleistenden wird jedoch auch in der Schweiz in den nächsten Jahren sehr wahrscheinlich substantiell zunehmen.⁴ Gemäss einer Studie des Bundesamts für Statistik sind die zwei wichtigsten Gründe für die Ausübung von Plattformarbeit neben der zusätzlichen Verdienstmöglichkeit die zeitliche und die örtliche Flexibilität.⁵ In der EU arbeiten bereits heute über 28 Millionen Menschen über digitale Arbeitsplattformen, Tendenz steigend. Und global werden bis 2025 geschätzt 540 Mio. Menschen auf Plattformen Arbeit suchen.

Doch mit der wachsenden Zahl von Plattformdienstleistenden sind die rechtlichen Grundlagen nicht mitgewachsen, die neue Realität widerspiegelt sich beispielsweise noch nicht im Arbeits- und Sozialversicherungsgesetz. Hier sind mehr Aufklärung⁶ und die Politik gefragt. Heute ist es nach wie vor so, dass flexibles Arbeiten und soziale Absicherung nur begrenzt und mit relativ hohem administrativen Aufwand möglich ist. Die neuen Arbeitsformen erfordern daher regulatorische Anpassungen, die sowohl den Raum für Innovation zu ermöglichen als auch Plattformdienstleistende gegen soziale Risiken abzusichern. Der Grundsatz, dass alle potenziellen regulatorischen Änderungen den Wohlstand erhöhen und gleichzeitig die soziale Sicherheit erhalten, ist essenziell.

¹ Im Folgenden wird Plattformökonomie anstelle des ursprünglich bekannteren Begriffs der “Gig Economy” verwendet, der seinen Ursprung in den US-Wirtschaft hat und mit unverbindlichen Kurzaufträgen wie Essenslieferungen oder Fahrdiensten (“Gigs”) in Verbindung gebracht wird. Die Plattformökonomie hingegen schliesst das ganze Wirtschaftsgeschehen mit allen Sektoren ein.

² ILO: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf

³ Plattformen können einen niederschweligen Zugang zum Arbeitsmarkt für Langzeitarbeitslose bieten.

⁴ BFH: <https://www.bfh.ch/de/aktuell/news/2021/podcast-zukunft-der-arbeit/>

⁵ Zwei schweizweite Umfragen von Uber aus dem Jahr 2021 bestätigen dies: 78 Prozent aller Befragten gaben an, dass Flexibilität und/oder Unabhängigkeit der Hauptgrund war, als selbstständige:r Fahrer:in zu arbeiten. Unter selbstständigen Kurier:innen, die Uber Eats nutzen, gaben das sogar 86 Prozent aller Befragten an.

⁶ Rund um das Thema der Plattformökonomie und ihrer Implikationen hat sich beispielsweise die Allianz Denkplatz Schweiz formiert, ein temporäres, unabhängiges und überparteiliches Bündnis von verschiedenen Organisationen und Verbänden, welches sich mit dem Thema eines flexiblen Arbeits- und Sozialversicherungsgesetzes befasst. Weitere Initiativen zur Erforschung der Plattformarbeit in der Schweiz gehen vom Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitswelten der Universität St. Gallen, der Berner Fachhochschule oder Avenir Suisse aus.

Die globale Plattformökonomie als Chance

Die Verbreitung der Plattformarbeit ist eine grosse Chance für Innovation und Wirtschaftswachstum. Sie bietet Individuen immense Möglichkeiten, ihr Wissen und ihre Dienste global und in Echtzeit zur Verfügung zu stellen. Zudem können Plattformdienstleistende Kompetenzen wie Selbstmanagement entwickeln, die sie sich in einer Festanstellung nicht oder nicht in gleichem Masse aneignen würden. Gleichzeitig können sie frei über ihre Zeit bestimmen und selber entscheiden, wann, wo und für wie lange sie arbeiten möchten. Diese Flexibilität führt zu einer hohen Arbeitszufriedenheit, da Plattformdienstleistende Tätigkeiten ausführen, die mehr ihrem eigenen Interesse entsprechen und sie eine grössere Autonomie bezüglich des Inhalts der Dienstleistungen, der Arbeitszeit und den Involvierten geniessen. Für Selbstständigerwerbende ist die Nutzung von Plattformen eine willkommene Ergänzung, um ihren Kund:innenstamm weiter auszubauen.⁷ Für Kund:innen bringt die Plattformökonomie wiederum den Vorteil, dass sie auf ein grösseres Angebot von Dienstleistungen zugreifen können, welches weder orts- noch zeitgebunden ist. Plattformunternehmen ihrerseits profitieren von der einfachen Verfügbarkeit von Arbeit, die sie über ihre Systeme multiplizieren können. Eine funktionierende Plattformökonomie fördert folglich die wirtschaftliche Entwicklung, da das Potenzial effizienter ausgenutzt und die Ansprüche aller Wirtschaftsteilnehmer:innen besser abgeholt werden können.

Unkompliziert Angebot und Nachfrage verbinden

Eine Möglichkeit, das vorhandene wirtschaftliche Potenzial effizient auszunutzen, bietet die Plattform We Talents. Der Fokus des Angebots liegt dabei vor allem, aber nicht nur, auf Dienstleistenden der Kreativwirtschaft. Dies sind beispielsweise Fotograf:innen, Marketing-Expert:innen oder Coaches. We Talents bietet den Mehrwert, dass "Talente"⁸ unkompliziert mit Unternehmen oder Einzelpersonen in Kontakt treten können, die nach einer geeigneten Person für die Erfüllung eines Auftrags suchen. Um ein hohes Level der sozialen Absicherung zu gewährleisten, übernimmt We Talents das Payrolling inklusive Lohnzahlung, Versicherungen und Sozialbeiträgen, übernimmt also die Rolle von Arbeitgeber:innen, welche sonst dafür zuständig wären. So können Unklarheiten bei den Zuständigkeitsbereichen von Plattformunternehmen, Auftraggeber:innen und Plattformdienstleistenden grösstenteils aufgelöst werden. Es besteht mehr Transparenz und Sicherheit für die "Talents" darüber, wie ihre Zahlung und soziale Absicherung gewährleistet wird. Talente können auch direkt mit ihren Auftraggeber:innen abrechnen. Dies bedingt jedoch, dass sie sich selbständig um den damit verbundenen administrativen Aufwand kümmern müssen, um keine lückenhafte soziale Absicherung zu riskieren.⁹

Herausforderungen

Mit einem System ähnlich dem "Flexicurity"-Konzept¹⁰ hat sich die Schweiz als attraktiver Wirtschaftsstandort profiliert. Herkömmliche Rahmenwerke werden mit der Plattformökonomie überholt. Es braucht neue Modelle, die sicherstellen, dass sich die arbeitsmarktliche Flexibilität und die soziale Sicherheit nicht gegenseitig ausschliessen –

⁷ Informationen wurden im direkten Austausch mit Caroline Straub und Reinhard Riedl, BFH, gewonnen. Für mehr Informationen:

<https://www.bfh.ch/de/forschung/referenzprojekte/plattformarbeit-schweiz/>

⁸ We Talents zählt heute knapp 10'000 "Talente".

⁹ Informationen wurden im direkten Austausch mit Christian Klinner, We Talents, gewonnen. Für mehr Informationen: <https://wetalents.net/>

¹⁰ Siehe <https://de.wikipedia.org/wiki/Flexicurity>

unabhängig davon, ob es sich um klassische Arbeitnehmer:innen oder Plattformdienstleistende handelt. Heute ist mit einer AHV-Rente und einer kleinen Pensionskasse in den meisten Fällen kein Bezug von Ergänzungsleistungen notwendig.¹¹ Wer nicht korrekt seine Sozialversicherungsbeiträge eingezahlt hat oder über keine zweite Säule verfügt, ist armutsgefährdet. In der Schweiz gibt es relativ wenige Plattformarbeitende, die für einen Tiefstlohn arbeiten und somit in diese kritische Kategorie fallen könnten. Nichtsdestotrotz ist es die grosse Herausforderung, Arbeit oder Aufträge korrekt mit den Sozialversicherungen abzurechnen. Nicht nur für Freelancer:innen, sondern beispielsweise auch für KMUs, die "klassische" Arbeitgeber:in-Arbeitnehmer:in-Verhältnisse haben, sind die komplizierten Rahmenwerke (Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht) ein Hindernis.¹²

Abrechnungsprozesse vereinfachen

Um diese relativ komplizierten Abrechnungsprozesse zu vereinfachen und Angestellte sowie Plattformdienstleistende sozial abzusichern, hat PayrollPlus zwei Modelle entwickelt. Einerseits bietet ihre Lohnplattform eine Vereinfachung des Abrechnungsprozesses für Plattformdienste, indem die Auftraggeber:innen den Lohn nicht an die Plattformdienstleistenden direkt, sondern an die Lohnplattform von PayrollPlus zahlen. PayrollPlus zahlt nach Abzug der Sozialversicherungen (AHV, BVG, UVG, KTG) den Lohn dann an die Freelancer:innen. Andererseits können KMUs den gesamten Lohnprozess an PayrollPlus übergeben. Sie schliessen wie gewohnt einen Arbeitsvertrag mit ihren Angestellten ab, zahlen jedoch den Lohn nicht mehr direkt an Ihre Mitarbeitenden, sondern an PayrollPlus. Die Plattform verarbeitet die Gesamtlohnkosten (Lohn, Versicherungen und AHV Beiträge) und zahlt nach Abzügen die Löhne an die Angestellten der KMUs.¹³ Diese beiden Lösungen ermöglichen eine Befreiung von der relativ komplexen Administration und der korrekten Einzahlung der Sozialversicherungsbeiträge sowie die Flexibilisierung des Arbeitsalltags durch gleichbleibenden sozialen Schutz.

Zurück zum klassischen Arbeitsverhältnis

Ökonomische Flexibilität mit einem hohen Niveau der sozialen Sicherheit zu verbinden, ist insbesondere in gewissen Branchen schwierig. Dies gilt vor allem für Wirtschaftssektoren, in denen vor allem Personen mit niedrigeren Qualifikationen im Einsatz sind. So gibt es Unternehmen, die bewusst vom Plattformmodell wieder zurück zu einem klassischen Arbeitgeber:innenmodell gewechselt haben. Ein Beispiel ist Batmaid, das Unternehmen für Reinigungsdienste. Ursprünglich hat Batmaid als Plattform fungiert, die zwischen Klient:innen, die eine Reinigungskraft suchen, und Anbieter:innen von diesen Diensten, vermittelt. Die Konditionen der Auftrags Erfüllung und das Abrechnungsverhältnis blieb Sache dieser beider Parteien – Batmaid hat nur eine administrative Rolle eingenommen. Erklärtes Ziel der Plattform war es, dem Schwarzmarkt entgegenzuwirken, gleichzeitig aber die Flexibilität und Freiheit der Reinigungskräfte zu bewahren. Jedoch verblieb weiterhin eine substantielle Anzahl der Reinigungskräfte entweder im Schwarzmarkt (und somit ohne sozialen Schutz) oder ihre Auftraggeber:innen scheuten den relativ hohen administrativen Aufwand, sich um genügende soziale Absicherung zu kümmern. Seit 2021 hat sich Batmaid in eine "klassische" Arbeitgeberin verwandelt und die circa 4'500 Reinigungskräfte angestellt.¹⁴ Das Beispiel zeigt einerseits die Grenzen der Eigenverantwortung der

¹¹ Informationen wurden im direkten Austausch mit Andreas Dummermuth, AK Schwyz, gewonnen. Für mehr Informationen: <https://www.aksz.ch/>

¹² Informationen wurden im direkten Austausch mit Edgar Weber, PayRollPlus, gewonnen. Für mehr Informationen: <https://payrollplus.ch>

¹³ Informationen wurden im direkten Austausch mit Edgar Weber, PayRollPlus, gewonnen. Für mehr Informationen: <https://payrollplus.ch>

¹⁴ Informationen wurden im direkten Austausch mit Andreas Schollin-Borg, Batmaid, gewonnen. Für mehr Informationen: <https://batmaid.ch/de/>

Auftraggeber:innen und Plattformdienstleistenden auf: Die soziale Absicherung wird vernachlässigt, wenn diese sich nicht mit den administrativen Hürden auseinandersetzen. Andererseits weist der Fall Batmaid jedoch auch darauf hin, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen heute noch eine funktionierende Plattformökonomie verunmöglichen.

Ways to Go: Neue Regulierungen und innovative Modelle

Für die AHV spielt es theoretisch also keine Rolle, ob eine Person angestellt oder selbstständig ist. In der Praxis gestaltet sich die Situation, wer als selbstständig qualifiziert wird und wie mit diesen Personen umgegangen werden soll, jedoch komplizierter. Die vermeintliche Trennung von Arbeits- und Sozialversicherungsrecht schwimmt. Hier bedarf es der Aufklärung. Es gibt sowohl Dienstleistende, die eigentlich als Angestellte berücksichtigt werden sollten und von Auftraggeber:innen bewusst im unverbindlichen Status eines Plattformdienstleistenden belassen werden, als auch solche, die gegen ihren Willen von den Vollzugsbehörden als Angestellte klassifiziert werden. Zentral ist hier, dass der Willen der betroffenen Dienstleister:innen berücksichtigt wird.¹⁵ Transparenz beziehungsweise klare Verhältnisse bezüglich der Verpflichtungen bei der Vereinbarung des Auftrags würden sowohl Auftraggeber:innen als auch Auftragnehmer:innen Sicherheit bieten.¹⁶

Selbstständigkeit besser definieren

Eine klare Definition der Selbstständigkeit würde dazu beitragen, dass die soziale Absicherung der Betroffenen sichergestellt und gleichzeitig den Entwicklungen des Arbeitsmarkts nachgekommen werden könnte. Ein erster Anstoss ist die parlamentarische Initiative 18.455. Der Vorstoss schlägt vor, dass das Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) anzupassen ist, sodass das Mass der organisatorischen Unterordnung und des unternehmerischen Risikos sowie allfällige Parteivereinbarungen für die Qualifikation als selbstständig erwerbend oder arbeitnehmend berücksichtigt werden.¹⁷ Der Wille der Betroffenen, selbstbestimmt und selbstständig zu arbeiten, ist legitim und ist zu würdigen. Den Plattformunternehmen kommt jedoch die Verantwortung zu, sicherzustellen, dass die soziale Absicherung der Plattformdienstleistenden nicht ausser Acht gelassen wird.

Paket-Modell

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, bestehende Prozesse und Regulierungen zu entkoppeln oder neu aufzustellen, beispielsweise durch die Vereinfachung der Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge. Ein Unternehmen könnte sich für ein umfassendes "Sozialschutz-Paket" einer Ausgleichskasse anmelden, welches alle Leistungen (AHV/IV/EO/ALV/FAK/Steuern und UV) inkludiert. Am Ende des Jahres erhielte das Unternehmen ein Lohnbescheinigungsformular, durch welches Vorname, Name, Wohnort, AHV-Nummer sowie Bruttolohnsumme der Dienstleistenden gemeldet werden. Die Ausgleichskasse würde für das Unternehmen eine Gesamtschlussrechnung für das

¹⁵ Die Komplexität der Einstufung als selbstständig oder nicht zeigt sich am Beispiel der Unfallversicherung: Wenn eine vermeintlich selbstständige Person, die über drei Monate zu 80% ihre Dienste einem/einer Auftraggeber:in zur Verfügung stellt und nicht selbstständig noch weitere Angebote daneben ausführt, verunfallt, wird sie als Angestellte:r qualifiziert.

¹⁶ Informationen wurden im direkten Austausch mit Edgar Weber, PayRollPlus, gewonnen. Für mehr Informationen: <https://payrollplus.ch>

¹⁷ Parlament: <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20180455>

vergangene Jahr und für die Dienstleistenden einen Steuerausweis erstellen. Der ganze Prozess würde über eine zentrale Onlineplattform abgewickelt.¹⁸

Individualisiertes Sozialschutz-Modell

Alternativ können Plattformen individuelle Abmachungen (“Wordings”) mit den Sozialversicherungswerken treffen, inwiefern sie den sozialen Schutz der Plattformdienstleistenden garantieren. Nach einer vorgängigen Beurteilung durch die Ausgleichskasse liefert das Plattformunternehmen eine individuell-konkrete Umschreibung seines Geschäftsmodells und dessen AHV-rechtliche Qualifikation.¹⁹ Solche Modelle sind in der Schweiz bereits heute verbreitet, könnten jedoch sicherlich noch ausgebaut werden. Denn “Wordings” belassen den Plattformunternehmen und -dienstleistenden genügend Flexibilität und bieten gleichzeitig Sicherheit, dass ihr Modell sozial abgesichert ist.

Schlussfolgerungen

Dieses Diskussionspapier zeigt auf, wie die Digitalisierung den Arbeitsalltag in der Schweiz verändert und zukünftig verändern wird. Dabei ist die Plattformarbeit ein Phänomen, welches in den letzten Jahren und insbesondere seit der Corona-Pandemie an Wichtigkeit und Verbreitung gewonnen hat. Sie ermöglichen sowohl Unternehmen als auch Individuen, das Angebot von und Nachfrage nach Dienstleistungen flexibler und effizienter zu gestalten. Sie kann auch aus Neugier ausprobiert werden, um in die Selbstständigkeit zu gelangen, um eine Transitionsphase in der Karriere zu überbrücken, oder um im Arbeitsmarkt Fuss zu fassen.²⁰ Dies birgt aber Risiken und Herausforderungen. Lösungen, die Betroffene in das bestehende, veraltete gesetzliche Korsett zwingen, sind nicht zukunftsfruchtig. Die Plattformökonomie erfordert regulatorische Anpassungen und innovative neue Modelle der sozialen Absicherung. Heute fehlen die politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen, die sowohl genügend wirtschaftliche Flexibilität als auch den erforderlichen sozialen Schutz bieten. Dieser soll in jedem Falle weiterhin gewährleistet sein. Es gilt, das Modell der “Flexicurity” in die Zukunft zu führen, um unnötige Einschränkungen aufzulösen und wirtschaftliche Entwicklung und Innovation zu fördern. In einer funktionierenden Plattformökonomie werden das Potenzial, die Ressourcen und die Ansprüche aller Wirtschaftsteilnehmer:innen optimal ausgeschöpft.

¹⁸ Die AK Schwyz stellt mit ihrer Applikation AHVeasy bereits eine Plattform bereit, die Prozesse vereinfacht. Das “Sozialschutz-Paket” könnte beispielsweise in dieses System integriert werden. Für mehr Informationen: <https://www.ahveasy.ch/> und <https://www.aksz.ch/>

¹⁹ Informationen wurden im direkten Austausch mit Andreas Dummermuth, AK Schwyz, gewonnen. Für mehr Informationen: <https://www.aksz.ch/>

²⁰ Informationen wurden im Austausch mit Caroline Straub und Reinhard Riedl, BFH, gewonnen. Für mehr Informationen: <https://www.bfh.ch/de/forschung/referenzprojekte/plattformarbeit-schweiz/>