

Arbeitswelt 4.0 – eine Orientierungshilfe

Welche neuen Arbeitsformen gibt es und wie funktionieren sie?

Hinweis

Unter «Arbeitsanbietende:n» ist eine Person oder eine Unternehmung gemeint, die einer unbestimmten Anzahl Personen eine (oder mehrere) Aufgabe(n) zur Erledigung anbietet bzw. überträgt.

«Arbeitssuchende» sind typischerweisenatürliche Personen, die Aufgaben suchen, die von Arbeitsanbietenden angeboten werden.

Schon vor der Digitalisierung der Arbeitswelt existierten flexible Arbeitsformen: Arbeit auf Abruf, befristete Anstellung, Stundenlohnarbeit, Temporärarbeit, Mehrfachbeschäftigung, «Solo-Selbständigkeit», Freelancertum. Allerdings sind mit den digitalen Möglichkeiten weitere (noch) flexible(re) Arbeitsformen hinzugekommen wie Plattformarbeit, Crowdwork oder Work on demand / Gigwork.

Die neuen Formen bieten oft (noch) wenig(er) Beschäftigungssicherheit und soziale Absicherung und sind – je nach konkreter Ausgestaltung des jeweiligen Rechtsverhältnisses und der vereinbarten Lohnhöhe – als prekär einzustufen. Im Gegenzug dazu verlieren herkömmliche Normalarbeitsverhältnisse (unbefristete Voll- oder Teilzeitanstellungen) – die typischerweise langfristig angelegt sind und damit im Normalfall eine genügende soziale Absicherung bieten – an Bedeutung.

Nachfolgend werden die Funktionsweisen der neuen Arbeitsformen aufgezeigt sowie abschliessend Vorgehensempfehlungen abgegeben.



Sharing Economy

Sharing Economy ist gemäss Wikipedia ein Sammelbegriff für Firmen, Geschäftsmodelle, Plattformen, Online- und Offline-Community und Praktiken, die eine geteilte Nutzung von ganz oder teilweise ungenutzten Ressourcen ermöglichen. Diese auf Teilen ausgelegte Wirtschaftsform hat dazu geführt, dass Arbeitssuchende und Arbeitsanbieter mit Hilfe digitaler Plattformen schnell und leicht zusammenfinden.

Definitionen und Abgrenzungen

- > Bei einer **Auftragsplattform** verpflichtet sich die Plattform als Vertragspartner:in gegenüber dem/der Arbeitsanbietenden (Kunden) selbst zur Erbringung der vereinbarten Dienstleistung und schliesst dazu mit dem/der Arbeitssuchenden einen entsprechenden Vertrag, bei dem der/die Arbeitssuchende als konkreter Dienstleistungserbringer eingesetzt wird (z.B. LeShop).
- > Bei einer **Vermittlungsplattform** tritt nicht die Plattform selber als Vertragspartei gegenüber dem/der Arbeitsanbietenden (Kunden) auf, sondern bringt als Internetmarktplatz Arbeitsanbietende und Arbeitssuchende zusammen. Die Regelung des Rechtsverhältnisses, mit dem die Konditionen für die Erledigung der angebotenen Aufgabe festgelegt werden, überlässt sie den Arbeitsanbietenden und Arbeitssuchenden selbst (z.B. Uber, AirBnB).
- > Beim **Crowdwork / Crowdsourcing** lagert das Unternehmen bzw. der/die Arbeitsanbietende (Teil)-Aufgaben über eine Plattform an eine unbestimmte (örtlich unabhängige) Anzahl Arbeitssuchende (crowd) aus, die typischerweise nicht im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses für das Unternehmen tätig werden und diese Aufgabe unter Umständen sogar entschädigungslos erledigen (z.B. von Verkehrsteilnehmenden freiwillig und entschädigungslos gemeldete Stauinformationen an die Radiostation, welche die Informationen dann verbreitet).
- > Bei **Work on demand / Gigwork** suchen Arbeitsanbietende über eine Plattform (typischerweise eine Vermittlungsplattform) oder eine App Arbeitssuchende zur Erledigung von oft lokal zu erbringenden Aufgaben. Dabei entsteht häufig ein physischer Kontakt zum/zur Arbeitsanbietenden (z.B. Erledigung von Gartenarbeiten durch den/die Arbeitssuchende:n beim/bei der Arbeitsanbietenden).



Vorteile neuer Arbeitsformen

- > Zeitliche und örtliche Flexibilität bezüglich Ausführung der Arbeit.
- > Landesgrenzen spielen kaum eine Rolle, womit Arbeitssuchenden ein erweiterter Arbeitsmarkt zur Verfügung steht.
- > Tiefe Hürde und damit bessere Möglichkeit für den Eintritt bzw. die Teilnahme am Erwerbsleben.
- > Möglichkeit zur Ausführung von mehreren (unterschiedlichen) Aufgaben gleichzeitig, seien dies mehrere kleinere Aufgaben nebeneinander oder eine zusätzliche Aufgabe neben einer Haupt- bzw. Teilzeittätigkeit.

Nachteile neuer Arbeitsformen

- > Wenn Arbeitssuchende nicht genügend Aufgaben (Arbeit/Aufträge) erhältlich machen und dadurch keinen existenzsichernden Lohn generieren können.
- > Wenn Arbeitssuchende erkranken und die Arbeit nicht fortführen und/oder nicht beenden können und in dieser Zeit keinen Lohn erhalten.
- > Wenn die jeweilige Vertragsbeziehung nicht als arbeitsrechtliches Vertragsverhältnis ausgestaltet ist und damit die arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften (wie z.B. Kündigungsschutz, Gesundheitsschutz etc.) generell keine Anwendung finden.
- > Wenn Arbeitssuchende von der Sozialversicherung in Bezug auf die konkret ausübende Aufgabe als selbständig erwerbend eingestuft werden mit der Folge, dass sie ihre soziale Absicherung und Vorsorge selber organisieren und finanzieren müssen.
- > Wenn Arbeitssuchenden als sich «selbstvermarktende Solounternehmende» keinen Arbeitnehmendenstatus zukommt und somit nicht von einem geltenden Gesamtarbeitsvertrag profitieren können.
- > Wenn kein Gesamtarbeitsvertrag mit Mindestlöhnen und damit auch bei typischerweise schlecht entschädigten Micro Tasks keine Lohnuntergrenze greift (womit auch die Gefahr der Schwarzarbeit zunimmt).

Haben Sie Fragen?
Für Mitglieder kostenlos!



kfmv.ch/zuerich-recht

Risiken

Neue Arbeitsformen basieren auf dem Grundgedanken, dass Individuen im Grundsatz sich «selbstvermarktende Solounternehmende» sind, die zeitlich immer dann eingesetzt werden können, wenn beim/bei der Arbeitsanbietenden Bedarf besteht. Dadurch werden verschiedene Risiken, die beim herkömmlichen Normalarbeitsverhältnis der/die Arbeitgebende trägt (Auftragsschwankungsrisiko, Lohnfortzahlungsrisiko, Ferienlohn, etc.), auf den/die Arbeitssuchenden abgewälzt.

Empfehlungen beim Vertragsabschluss für Arbeitssuchende

Gestalten Sie das Rechtsverhältnis als arbeitsrechtliches Verhältnis. Dies auch dann, wenn es sich bei der zu erledigenden Aufgabe um eine «kleine», oder nur «kurzdauernde» Aufgabe handelt. Ist der/die Arbeitsanbietende nicht bereit, das Rechtsverhältnis als arbeitsvertragliches Verhältnis auszugestalten, dann sollten folgende zusätzlichen Punkte in den Vertrag aufgenommen werden:

- > Pflicht des/der Arbeitsanbietenden zur Übernahme eines Teils (maximal die Hälfte) der Beiträge an die Sozialversicherungen des/der Arbeitssuchenden (AHV, IV, EO), sofern diese:r von der Ausgleichskasse für das konkrete Austauschverhältnis als selbständig Erwerbende:r eingestuft wird.
- > Pflicht des/der Arbeitsanbietenden zur Übernahme eines Teils der Beiträge an die eigene Pensionskassenlösung des/der Arbeitssuchenden, sofern eine Aufnahme des/der Arbeitssuchenden in die Pensionskasse des/der Arbeitsanbietenden nicht möglich ist.
- > Pflicht des/der Arbeitsanbietenden zur Bezahlung eines Feriengeldes auf ein separates Ferien(sperr)konto des/der Arbeitssuchenden.
- > Regelung der Entschädigung bei Unfähigkeit zur Fortführung bzw. Beendigung der Aufgabe (z.B. infolge Unfall oder Krankheit).
- > Einrichten eines Kontos für die Einkommensglättung: Arbeitssuchende:r und Arbeitsanbietende:r zahlen in Phasen der Erwerbstätigkeit Beiträge auf dieses Konto ein – während der Erwerbspause kann der/die Arbeitssuchende Geld von diesem Konto beziehen.
- > Vertragsparteien (Arbeitsanbietende:r und Arbeitssuchende:r) zahlen Lohnanteile auf ein Weiterbildungskonto ein, die der/die Arbeitssuchende für Weiterbildungen nutzen kann.