



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF  
**Staatssekretariat für Wirtschaft SECO**  
Direktion für Wirtschaftspolitik

# Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz

Nachfolgestudie zu den Studien von  
2003 und 2010,  
unter Berücksichtigung neuer  
Arbeitsformen

*Mit einer deutsch- und französischsprachigen  
Zusammenfassung*

## Ecoplan

**Michael Mattmann  
Ursula Walther  
Julian Frank  
Michael Marti**





---

SCHLUSSBERICHT – 10.10.2017

---

# Die Entwicklung atypisch- prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz

Nachfolgestudie zu den Studien von 2003  
und 2010, unter Berücksichtigung neuer  
Arbeitsformen

Im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO

# Impressum

## Empfohlene Zitierweise

Autor: Ecoplan  
Titel: Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz  
Untertitel: Nachfolgestudie zu den Studien von 2003 und 2010, unter Berücksichtigung neuer Arbeitsformen  
Auftraggeber: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO  
Ort: Bern  
Datum: 10.10.2017

## Begleitgruppe

Anouk Bläuer Herrmann (BFS)  
Oliver Brunner-Patthey (BSV)  
Jean-Jaques Elmiger (SECO)  
Gabriel Fischer (Travail.Suisse)  
Martin Gasser (SECO)  
Céline Gerber (Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB)  
Maggie Graf (SECO)  
Udo Heinss (AWA Kt. Zürich)  
Ursina Jud Huwiler (SECO)  
Madeleine Moeller (AWA Kt. Solothurn)  
Thomas Ragni (SECO)  
Pascal Richoz (SECO)  
Ursula Scherrer (SECO)  
Henrique Schneider (Schweizerischer Gewerbeverband SGV)  
Alain Vuissoz (SECO)  
Simon Wey (Schweizerischer Arbeitgeberverband SAV)

## Projektteam Ecoplan

Michael Mattmann (Projektleitung)  
Ursula Walther  
Julian Frank  
Michael Marti

Der Bericht gibt die Auffassung des Projektteams wieder, die nicht notwendigerweise mit derjenigen des Auftraggebers bzw. der Auftraggeberin oder der Begleitorgane übereinstimmen muss.

## ECOPLAN AG

Forschung und Beratung  
in Wirtschaft und Politik

[www.ecoplan.ch](http://www.ecoplan.ch)

Monbijoustrasse 14  
CH - 3011 Bern  
Tel +41 31 356 61 61  
[bern@ecoplan.ch](mailto:bern@ecoplan.ch)

Dätwylerstrasse 25  
CH - 6460 Altdorf  
Tel +41 41 870 90 60  
[altdorf@ecoplan.ch](mailto:altdorf@ecoplan.ch)

## Inhaltsübersicht

	<b>Kurzfassung.....</b>	<b>2</b>
	<b>Résumé .....</b>	<b>9</b>
	<b>Inhaltsverzeichnis .....</b>	<b>16</b>
<b>1</b>	<b>Einleitung .....</b>	<b>18</b>
<b>2</b>	<b>Atypische und atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse .....</b>	<b>21</b>
<b>3</b>	<b>Methodische Grundlage der empirischen Analyse .....</b>	<b>33</b>
<b>4</b>	<b>Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz .....</b>	<b>44</b>
<b>5</b>	<b>Neue Formen atypischer Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie.....</b>	<b>69</b>
<b>6</b>	<b>Synthese und Schlussfolgerungen .....</b>	<b>101</b>
	<b>Anhang A: Interviewpartner .....</b>	<b>108</b>
	<b>Anhang B: Befristete Arbeitsverhältnisse nach Art der Befristung .....</b>	<b>109</b>
	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>110</b>

## Kurzfassung

### Ausgangslage und Fragestellung

Bereits seit längerem findet auf dem Arbeitsmarkt eine Veränderung der Arbeitsverhältnisse statt. Die Bedeutung des herkömmlichen Normalarbeitsverhältnisses hat in den vergangenen Jahrzehnten abgenommen, flexiblere Formen wie Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, Arbeit auf Abruf, Temporärarbeit oder Praktika haben im Gegenzug an Bedeutung gewonnen. Die Entwicklung dieser flexiblen Arbeitsverhältnisse steht im Zentrum des vorliegenden Berichts. Gleichzeitig haben sich mit dem technologischen Fortschritt und der damit einhergehenden Digitalisierung verschiedenste Plattformen und Kommunikationskanäle entwickelt, die es erlauben, Arbeits- oder Dienstleistungen unabhängig von räumlicher Entfernung zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Kunden zu erbringen. Als Beispiele seien die Verbreitung von Videokonferenzen, Onlinemarktplätzen, Crowdsourcing-Plattformen oder Buchungsportalen genannt. Es entstehen so Alternativen zum klassischen Arbeitsmodell und im Bereich der Plattformökonomien neue Arbeitsformen. Im Zusammenspiel von Plattformbetreibern, Plattformnutzern und Auftragnehmern verschwimmt dabei die klassische Aufteilung in Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Diese neuen Möglichkeiten wecken Befürchtungen, dass sich auch die Anzahl atypisch-prekärer Arbeitsplätze im Zuge dieser Entwicklung erhöhen könnte.

Im beschriebenen Spannungsfeld interessieren sowohl die Entwicklung atypischer und atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz im Allgemeinen als auch der Einfluss der Digitalisierung auf die Arbeitsverhältnisse und insbesondere das Entstehen neuer atypischer Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie. Hauptziel der vorliegenden Studie ist es, auf Basis der aktuellsten SAKE- und SESAM-Daten die EcoPlan-Studien aus den Jahren 2003 und 2010 zur Entwicklung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse zu aktualisieren. Zudem werden die Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie untersucht. Dies umfasst sowohl eine qualitative Analyse des Phänomens Plattformökonomie, als auch eine Untersuchung, inwiefern der Einfluss der Plattformen auf die Arbeitsverhältnisse quantifiziert werden kann. Entsprechend gliedert sich die Analyse in zwei Teile:

- Empirische Analyse der allgemeinen Entwicklung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse.
- Qualitative Analyse der neuen atypischen Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie und explorative quantitative Analyse des Einflusses der Plattformökonomie auf die Arbeitsverhältnisse.

## Empirische Analyse: Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse

### Empirische Operationalisierung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse

Um die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse messen zu können, müssen diese definiert und entsprechend operationalisiert werden. Dabei wird auf das bereits 2003 und 2010 von EcoPlan entwickelte Konzept der Hauptunsicherheiten atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse zurückgegriffen (Abbildung 1). Als atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse gelten im Rahmen der vorliegenden Studie jene Arbeitsverhältnisse, die eine oder mehrere Unsicherheiten im Vergleich zu einem Normalarbeitsverhältnis aufweisen, und beim Vorliegen einer Hauptunsicherheit unter der Grenze von 60% des Medianlohns, resp. beim Vorliegen von zwei Hauptunsicherheiten unter dem Medianlohn liegen.

**Abbildung 1: Operationalisierung Hauptunsicherheiten**

Arten der Unsicherheiten	Operationalisierung
<b>1. Hauptunsicherheit: Zeitliche Unsicherheit</b>	
– Zeitlich begrenzte Arbeitsverhältnisse (Arbeitsplatzunsicherheit)	Befristete Arbeitsverträge inkl. Praktika (maximal 12 Monate) Temporärarbeit (Lohnbezug über Temporärbüro)
<b>2. Hauptunsicherheit: Ökonomische Unsicherheit</b>	
– Kurzfristig schwankendes Arbeitsvolumen (Einkommensunsicherheit)	Arbeit auf Abruf, Heimarbeit und Telearbeit ohne vertraglich festgelegte Stundenzahl
– Unterbeschäftigung (Existenz-Unsicherheit)	Teilzeitarbeit mit Wunsch nach höherem Arbeitsvolumen und Arbeitssuche

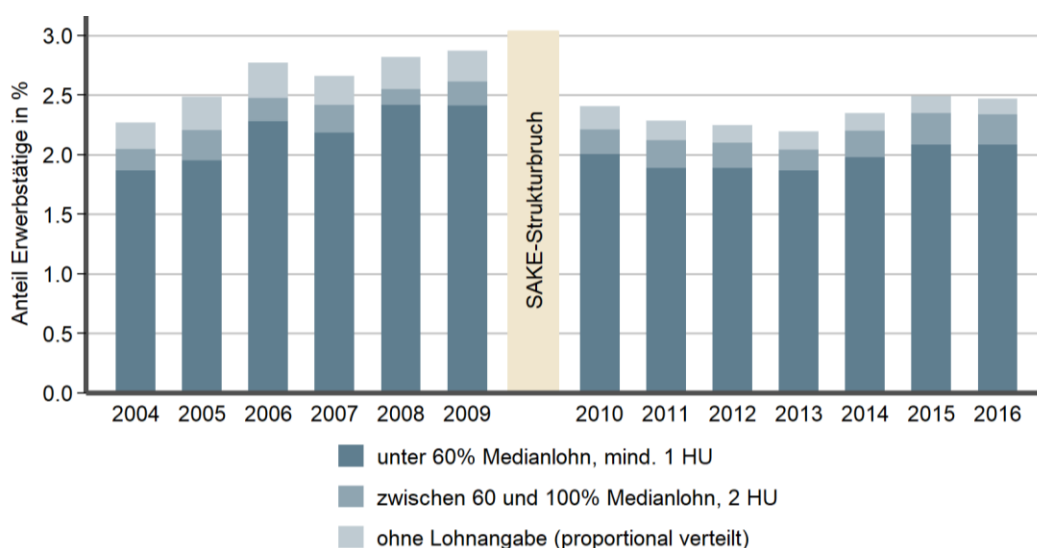
### Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse zwischen 2004 und 2016

Im Jahr 2016 waren in der Schweiz rund 113'000 Personen in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis beschäftigt. Dies entspricht rund 2.5% der Erwerbstätigen (Abbildung 2). Seit dem Jahr 2010 hat sich der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse relativ stabil entwickelt und schwankte zwischen 2.2% bis 2.5%. Nachdem zwischen 2010 und 2013 eine leichte Abnahme zu beobachten war, fand zwischen 2013 und 2015 wieder ein gewisses Wachstum statt. In den Jahren 2004-2009 liess sich eine Zunahme der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse feststellen. Aufgrund des Strukturbruchs in der SAKE können die Anteile vor und nach 2010 jedoch nicht miteinander verglichen werden.

Die atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse weisen mit ungefähr gleicher Häufigkeit zeitliche wie ökonomische Unsicherheiten auf. Unter die atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse mit zeitlichen Unsicherheiten fallen vorwiegend befristete Tätigkeiten, während bei den ökonomischen Unsicherheiten vor allem die Arbeit auf Abruf weit verbreitet ist. Eine Zunahme lässt sich seit dem Jahr 2010 insbesondere bei den befristeten Arbeitsverhältnissen beobachten.

Atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse finden sich vor allem im dritten Wirtschaftssektor. Dabei weisen die drei Branchen «Gastgewerbe», «Kunst, Unterhaltung, private Haushalte und sonstige Dienstleistungen» sowie «Immobilien und sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen» die höchsten Anteile atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse innerhalb der Branche auf. Zudem zeigte sich, dass typischerweise Frauen, jüngere Erwerbstätige und Personen mit tiefem Bildungsniveau in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen arbeiten. Dagegen sind atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse unter Männern, besonders Familienvätern, und Personen mit hohem Bildungsniveau selten. Die regionale Verteilung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse zeigt zudem, dass deren Anteil in der lateinischen Schweiz, besonders im Kanton Tessin, aber auch im Grossraum Genf stärker verbreitet sind. Insbesondere im Kanton Tessin dürfte dies am generell tieferen Lohnniveau liegen. Die zwischen 2013 und 2015 beobachtete Zunahme fand zudem ebenfalls in der lateinischen Schweiz, nicht aber in der Deutschschweiz statt, sodass sich die Unterschiede zwischen den Landesteilen verstärkt haben.

**Abbildung 2: Anteil Personen in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen an allen Erwerbstätigen 2004 bis 2016**



Quelle: BFS (SAKE), eigene Berechnungen.

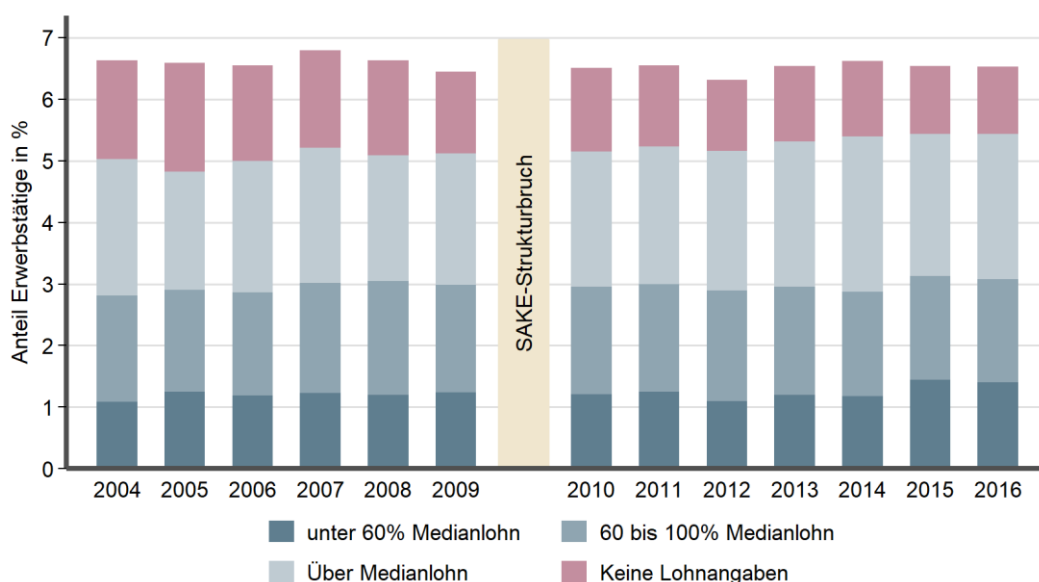
Aus dem Vergleich der Beschäftigungssituation vor bzw. nach einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis geht zudem hervor, dass viele Personen nur kurz in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis verweilen. Nur rund 15% der Personen sind über 2 Jahre in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis beschäftigt. Viele Personen wechseln von einem anderen Arbeitsverhältnis in ein atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis und in den meisten Fällen von dort wieder zurück in ein anderes Arbeitsverhältnis. Es zeigt sich, dass mehr Personen aus der Erwerbslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit in ein atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis wechseln als von einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis in die Erwerbslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit.



### Entwicklung der Solo-Selbständigkeit in der Schweiz zwischen 2004 und 2016

Solo-Selbständigen stellen sich gewisse Herausforderungen, die atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen ähnlich sind, wie zum Beispiel die ungenügende sozialstaatliche Absicherung. Es zeigt sich, dass der Anteil Solo-Selbständiger zwischen 2004 und 2016 bei rund 6.5% der Gesamtbevölkerung weitgehend stabil geblieben ist. Auch der Anteil jener Solo-Selbständiger, die ein Nettoeinkommen unter dem Medianlohn erwirtschaften, ist mit rund 3% der Gesamtbevölkerung stabil. Solo-Selbständige finden sich häufiger im Dienstleistungssektor und in der lateinischen Schweiz. Es zeigt sich zudem, dass die Zahl der Solo-Selbständigen mit zunehmendem Alter steigt, bei Personen mit tiefer Ausbildung unterdurchschnittlich ist und bei Schweizern häufiger vorkommt als bei Ausländern.

**Abbildung 3: Entwicklung Anteil Solo-Selbständige an allen Erwerbstätigen nach Einkommensklassen 2004 bis 2016**



Quelle: BFS (SAKE), eigene Berechnungen.

## Qualitative Analyse: Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie

### Neue Formen atypischer Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie

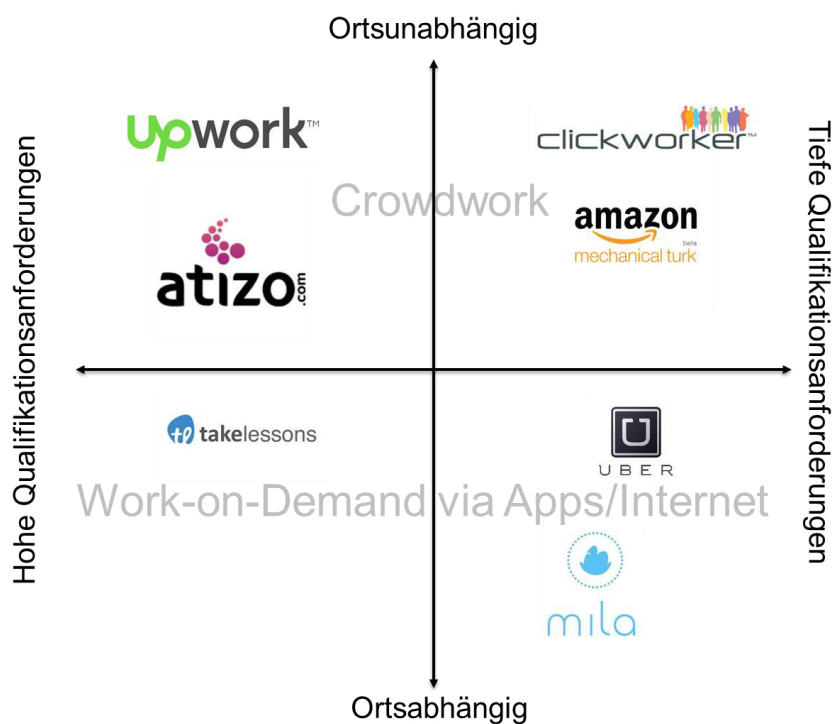
Mit dem Aufkommen der Plattformökonomie sind neue Formen atypischer Arbeitsverhältnisse entstanden. Die über Plattformen erbrachte Arbeit – auch **Gig-Work** genannt – lässt sich in zwei verschiedene Typen unterteilen, Crowdwork und Work-on-Demand via Apps/Internet.

- **Crowdwork** zeichnet sich insbesondere dadurch aus, dass die Arbeit online erbracht werden kann und daher eine hohe örtliche und meist auch zeitliche Flexibilität besteht.

- Bei **Work-on-Demand via Apps/Internet** werden die meisten Arbeiten hingegen lokal erbracht. Dadurch ergibt sich im Vergleich zum Crowdwork nicht nur eine geringere örtliche, sondern auch eine reduzierte zeitliche Flexibilität. Der Grund dafür ist der z.B. bei Handwerksarbeiten häufig nötige physische Kontakt mit dem Auftraggeber.

Innerhalb beider Typen können unterschiedlich komplexe Arbeiten erbracht werden. Micro-Tasks sind eher kurze Aufgaben, die häufig relativ simpel sind. Macro-Tasks hingegen sind in der Regel komplexer, benötigen mehr Zeit und bringen daher auch höhere Qualifikationsanforderungen mit sich. Allen Arbeitsverhältnissen in der Plattformökonomie gemeinsam ist, dass sie einen atypischen Charakter haben und damit nicht einem Normalarbeitsverhältnis entsprechen.

**Abbildung 4: Systematik neuer atypischer Arbeitsformen**



Quelle: Eigene Darstellung, in Anlehnung an Codagnone/Abadie et al. (2016) und De Groen et al. (2016).

Die über die Plattformökonomie vermittelten Arbeiten können einerseits bezüglich der Qualifikationsanforderungen und andererseits hinsichtlich der örtlichen Abhängigkeit unterschieden werden (Abbildung 4). Entsprechend diesen beiden Dimensionen bewegen sich auch die Prekaritätsrisiken der neuen atypischen Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie: Das Prekaritätsrisiko steigt einerseits mit sinkendem erforderlichen Qualifikationsniveau (Quadrant 1 und 2) sowie andererseits bei einer ortsunabhängigen Leistungserbringung und somit einer globalen Konkurrenzsituation (Quadrant 1 und 4).

## Chancen und Risiken neuer atypischer Arbeitsverhältnisse

Die erwähnten Eigenschaften der Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie zeigen, dass die Plattformökonomie verschiedene Chancen und Risiken für Auftraggeber und Auftragnehmer mit sich bringt. Diese sind in den einzelnen Plattformen unterschiedlich stark ausgeprägt:

- **Zeitliche und örtliche Flexibilität:** Die grosse zeitliche und örtliche Attraktivität – besonders im Crowdwork – kann zeitlich gebundenen oder wenig mobilen Personen eine Erwerbsmöglichkeit bieten, oder auch ein Attraktivitätsfaktor per se darstellen. Die Flexibilität ist allerdings nur so lang gegeben, wie ein genügend grosses Angebot an Aufträgen mit einem für lokale Verhältnisse genügendem Stundenlohn besteht.
- **Arbeits- und Einkommenssicherheit:** Eng verbunden mit der zeitlichen Flexibilität ist die Unsicherheit der Einkommen in der Plattformökonomie. Fehlende Aufträge können sich sehr schnell in einem fehlenden Einkommen niederschlagen. Diesbezüglich ist die Plattformökonomie der herkömmlichen selbständigen Erwerbstätigkeit sehr ähnlich.
- **Erwerbsmöglichkeit mit tiefer Eintrittshürde:** Die oftmals tiefen Eintrittshürden in der Plattformökonomie haben das Potenzial, die Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung zu steigern. So kann die Plattformökonomie für Erwerbslose ein Weg zurück in das Berufsleben sein oder die Zeit bis zu einer neuen Anstellung überbrücken. Für Unterbeschäftigte ergeben sich Möglichkeiten eines Zusatzerwerbs.
- **Höhe der Bezahlung:** Die tiefen Eintrittshürden und die oftmals internationale Konkurrenzsituation führen aber insbesondere beim Crowdwork dazu, dass die in der Literatur gefundenen Stundenlöhne für Schweizer Verhältnisse tief sind.
- **Flexibler Kompetenzpool für Firmen:** Firmen erhalten über die Plattformökonomie Zugriff auf einen globalen Pool von Auftragnehmern mit entsprechenden Kompetenzen und kurzfristiger Verfügbarkeit. Im Bereich des Crowdwork können Firmen zudem so von international tieferen Lohnniveaus profitieren. Wie beim klassischen Outsourcing eignet sich aber auch die Plattformökonomie nur für betriebsunspezifisches Humankapital.
- **Konkurrenz zu traditionellen Arbeitsverhältnissen:** Dieses flexible Outsourcing von Aufträgen erhöht einerseits die Produktivität der Unternehmen, führt aber andererseits dazu, dass ein Druck auf die Arbeitsverhältnisse im Offline-Arbeitsmarkt entsteht. Denkbar ist ein erhöhter Druck auf das Lohnniveau, da Aufträge einfacher in internationaler Konkurrenz vergeben werden können. Zusätzlich besteht ein gewisses Risiko darin, dass vormals in Normalarbeitsverhältnissen tätige Arbeitnehmer in Zukunft als selbständige Auftragnehmer auf Plattformen tätig sein müssen, um dieselben Arbeiten zu erledigen.
- **Sozialstaatliche Absicherung und Kontrolle der Schutzbestimmungen:** In der Schweiz herrscht im Moment teilweise Unklarheit, ob Auftragnehmende in der Plattformökonomie als selbständig oder unselbständig erwerbend gelten. Dies ist auch den grossen Unterschieden zwischen den Plattformen bezüglich Vorgaben, Abhängigkeit oder unternehmerischem Risiko des Auftragnehmers geschuldet. Bisher fehlen letztinstanzliche Urteile zum Status der Gig-Worker. In den meisten Fällen verstehen sich Plattformen als Vermittler, und die Auftragnehmenden als selbständige Unternehmer. Entsprechend müssen sich diese selbst um ihre sozialstaatliche Absicherung kümmern und sind beispielsweise von der Arbeitslosenversicherung ausgeschlossen. Hier bestehen dieselben Herausforderungen wie

bei einer Selbständigkeit im Offline-Arbeitsmarkt. Dasselbe gilt für die Schutzbestimmungen, die für Selbständige meist nur eingeschränkt gelten und ausserhalb des Zuständigkeitsbereichs der Arbeitsmarktbehörden liegen.

### **Empirische Sichtbarkeit der Plattformökonomie?**

Die Bedeutung der Plattformökonomie international abzuschätzen ist sehr schwierig. Verschiedene Studien kommen zum Schluss, dass die Plattformökonomie gesamtwirtschaftlich im Moment noch eine sehr kleine Rolle einnimmt, die Schätzungen liegen meist unter einem Prozent der Gesamtbeschäftigung. Lediglich in spezifischen Märkten nehmen Plattformen bereits heute eine zentrale Stellung ein, Beispiele sind der Taxibereich mit Uber und Lyft oder der Beherbergungsbereich mit AirBnB. Aufgrund international fehlender Datengrundlagen ist eine präzise Abschätzung jedoch nicht möglich.

Den Versuch einer systematischen Abschätzung der Bedeutung der Plattformökonomie unternahmen Huws und Joyce mit ihrer Internetumfrage in verschiedenen europäischen Ländern. Erste Resultate liegen seit September 2017 auch für die Schweiz vor, und deuten darauf hin, dass bisher rund 17% der 16 bis 70-jährigen mit Internetzugang mit der Plattformökonomie in Berührung gekommen sind, wobei das effektive Arbeitsvolumen, welches über Plattformökonomien erbracht wird, deutlich tiefer liegen dürfte. Einerseits arbeitet nur ein Teil dieser Personen regelmässig über Plattformen, andererseits besteht die begründete Vermutung, dass eine sehr Plattformökonomie-affine Gruppe befragt worden ist und der Anteil der Gig-Worker entsprechend überschätzt wird. Auf Basis der SAKE-Daten kann in jenen soziodemografischen Gruppen, bei denen auf Grundlage der Erkenntnisse aus der internationalen Literatur eine Beschäftigung in der Plattformökonomie zu erwarten wäre, insbesondere bei jungen Männern, in der vorliegenden Studie keine Zunahme des Anteils atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse beobachtet werden. Auch die Analyse der Wirtschaftsbranchen liefert keine Erkenntnisse diesbezüglich. Noch stabiler als der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse ist der Anteil der Solo-Selbständigen in der Schweiz. Auch hier lassen sich für die verschiedenen soziodemografischen Gruppen und Berufe keine massgebenden Effekte feststellen.

Auf Basis der verfügbaren SAKE-Daten kann also noch keine empirische Evidenz für eine wachsende gesamtwirtschaftliche Bedeutung der Plattformökonomie als Haupterwerbstätigkeit festgestellt werden. Dies deckt sich mit dem Ergebnis der qualitativen Analyse, die die gesamtwirtschaftliche Bedeutung der Plattformökonomie heute als gering einschätzt. Aus empirischer Sicht wäre es aber zu begrüßen, wenn die SAKE um Fragen zur Plattformökonomie ergänzt würde, um die Arbeitsverhältnisse darin direkt adressieren zu können.

## Résumé

### Tour d'horizon et objet de l'étude

Les rapports de travail évoluent sur le marché du travail depuis assez longtemps. Les emplois ordinaires ont perdu de leur importance ces dernières décennies pour faire place à des formes de travail plus flexibles, par exemple le travail à temps partiel, les contrats à durée déterminée, le travail sur appel, le travail intérimaire ou les stages. Le développement de ces formes de travail flexibles constitue l'objet de notre étude. En parallèle, le progrès technologique et la numérisation ont conduit à l'apparition des plateformes et des canaux de communication les plus variés, permettant de travailler et de fournir des prestations indépendamment de la distance qui sépare l'employeur, l'employé et le client. On citera comme exemple la généralisation des visioconférences, les boutiques en ligne, les plateformes de financement participatif, et les portails de réservation. Ces nouveaux schémas de travail viennent compléter le modèle de travail classique et suscitent de nouvelles formes d'emploi dans l'économie de plateformes. Les interactions entre exploitants, mandataires et utilisateurs des plateformes effacent la frontière classique entre employeur et employé. Ces nouvelles possibilités éveillent la crainte d'une multiplication des emplois atypiques précaires.

La problématique esquissée fait intervenir deux regards, l'un sur l'évolution en général des emplois atypiques et atypiques précaires en Suisse, l'autre sur l'incidence de la numérisation sur l'emploi et en particulier sur la création de nouveaux emplois atypiques dans l'économie de plateformes. Notre étude a pour objet principal de mettre à jour les études Ecoplan de 2003 et de 2010 concernant l'évolution des emplois atypiques précaires sur la base des données ESPA et SESAM les plus récentes. Elle vise par ailleurs à examiner le développement de l'emploi dans l'économie de plateformes, d'abord à travers une analyse qualitative du phénomène dit de l'économie de plateformes, ensuite à travers une analyse quantitative de l'incidence des plateformes sur l'emploi. Notre étude s'articule par conséquent en deux volets :

- analyse empirique de l'évolution générale des emplois atypiques précaires.
- analyse qualitative des nouvelles formes d'emploi atypiques dans l'économie de plateformes et analyse quantitative exploratoire de l'incidence de l'économie de plateformes sur l'emploi.

## Analyse empirique : évolution des emplois atypiques précaires

### Typologie empirique des emplois atypiques précaires

Pour mesurer l'évolution des emplois atypiques précaires, il faut commencer par les définir et les différencier. Nous reprendrons à cet effet le modèle développé par Ecoplan pour les études de 2003 et 2010, basé sur les incertitudes majeures associées aux emplois atypiques précaires (Figure 1). Par emploi atypique précaire, on entend au sens de la présente étude tout emploi caractérisé par une ou plusieurs incertitudes majeures par rapport à un emploi normal, et dont la rémunération est inférieure à 60 % du salaire médian en présence d'une incertitude majeure, ou inférieure au salaire médian en présence de deux incertitudes majeures.

Figure 1 : Typologie des incertitudes majeures

Typologie des incertitudes	Formes de travail
<b>1<sup>e</sup> incertitude majeure : incertitude temporelle</b>	
– contrat à durée déterminée (précarité de l'emploi)	contrats à durée déterminée, y c. stages (maximum 12 mois) travail intérimaire (salaire versé par une agence de travail intérimaire)
<b>2<sup>e</sup> incertitude majeure : incertitude économique</b>	
– volume de travail fluctuant à court terme (précarité du revenu)	travail sur appel, travail à domicile et télétravail sans nombre d'heures contractuelles
– sous-emploi (précarité du minimum vital)	travail à temps partiel avec recherche d'un volume de travail plus élevé et recherche d'emploi

### Évolution des emplois atypiques précaires de 2004 à 2016

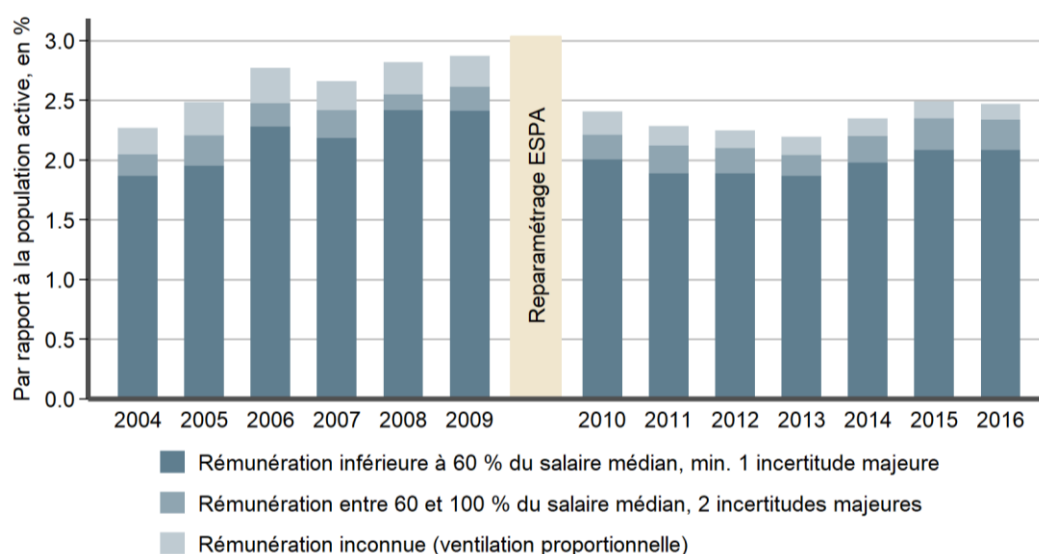
En 2016, la Suisse comptait environ 113 000 personnes exerçant un travail atypique précaire, soit 2,5 % des actifs occupés (Figure 2). Depuis 2010, la part des emplois atypiques précaires est restée relativement stable, oscillant entre 2,2 % et 2,5 %. On note un léger tassement de 2010 à 2013, et le retour d'une certaine croissance de 2013 à 2015. La période de croissance antérieure remonte à 2004-2009. Mais le reparamétrage de l'ESPA empêche la comparaison entre périodes antérieures et périodes postérieures à 2010.

Les emplois atypiques précaires présentent des incertitudes temporelles et économiques avec à peu près la même fréquence. Les emplois atypiques précaires à incertitude temporelle comprennent essentiellement les activités à durée déterminée, tandis que les emplois à incertitude économique relèvent majoritairement du travail sur appel. On observe une tendance haussière depuis 2010 en particulier pour les emplois à durée déterminée.

Les emplois atypiques précaires se trouvent avant tout dans le secteur tertiaire. Les branches « Hébergement et restauration », « Arts, loisirs, ménages privés, autres » ainsi que « Immobilier, activités administratives » concentrent les pourcentages les plus élevés d'emplois atypiques précaires. On observe en outre que ce sont principalement les femmes, les jeunes

actifs et les personnes ayant un faible niveau de formation qui occupent un emploi atypique précaire, mais rarement les hommes, en particulier les pères de famille et les personnes ayant un niveau de formation élevé. En termes de répartition régionale, les emplois atypiques précaires sont surreprésentés en Suisse latine, en particulier au Tessin et dans l'agglomération genevoise. S'agissant du Tessin, cette situation pourrait s'expliquer par le niveau de salaire généralement plus bas. L'augmentation observée de 2013 à 2015 touche la Suisse latine et non la Suisse alémanique, ce qui a encore creusé les écarts entre les différentes régions du pays.

**Figure 2 : Pourcentage des personnes en emploi atypique précaire, rapporté à la population active de 2004 à 2016**



Source : OFS (ESPA), calculs internes.

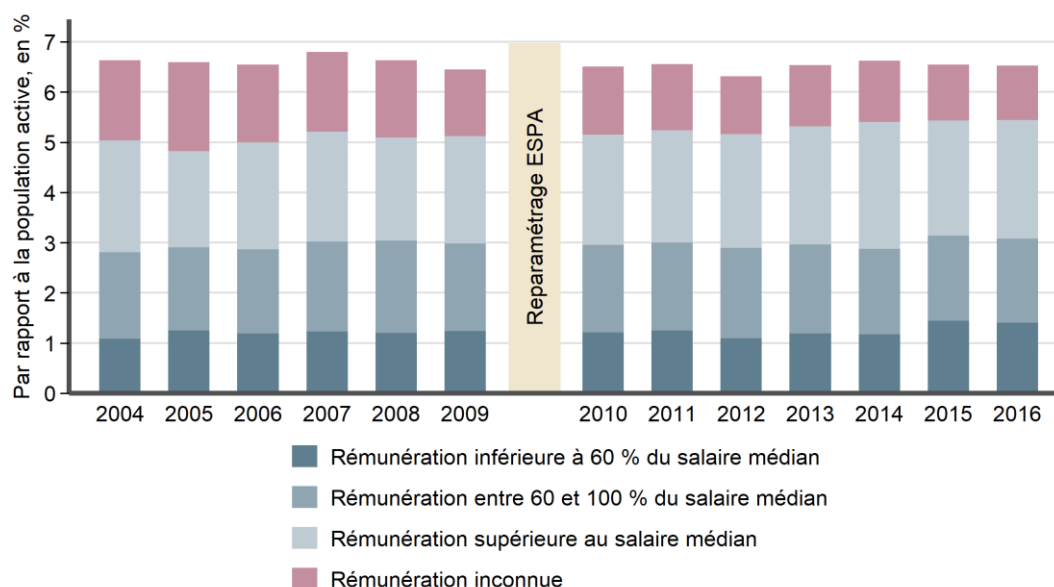
La comparaison des situations d'emploi avant et après un emploi atypique précaire renseigne sur la durée de ce type d'emploi : seulement 15 % des personnes concernées restent plus de deux ans dans un emploi atypique précaire. De nombreuses personnes prennent un tel emploi à titre transitoire entre deux emplois normaux. Par ailleurs, il s'avère que le passage du chômage ou de l'inactivité à un emploi atypique précaire est plus fréquent que l'inverse.

### Évolution de l'activité indépendante en Suisse de 2004 à 2016

Les *freelancers* (indépendants sans employés) exercent souvent leur activité dans des conditions qui ressemblent de très près à celles d'un emploi atypique précaire, par exemple avec une couverture insuffisante auprès des assurances sociales. La part des *freelancers* est restée largement stable de 2004 à 2016 (env. 6,5 % de la population totale). La part des *freelancers* dont le revenu net est inférieur au salaire médian est elle aussi stable (env. 3 % de la population totale). On observe une concentration des *freelancers* dans le secteur des services et en Suisse latine. Le nombre de *freelancers* augmente parallèlement à l'âge. Il est inférieur à la

moyenne pour les personnes peu qualifiées et ce statut est plus fréquent chez les Suisses que chez les étrangers.

**Figure 3 : Pourcentage des *freelancers*, rapporté à la population active, par classe de revenu de 2004 à 2016**



Source : OFS (ESPA), calculs internes.

## Analyse qualitative : emplois dans l'économie de plateformes

### Économie de plateformes et nouvelles formes d'emploi atypique

L'avènement de l'économie de plateformes a engendré l'apparition de nouvelles formes d'emplois atypiques. Le travail accompli via une plateforme – le *gigwork* en anglais – peut être subdivisé en deux catégories d'activités, le *crowdwork* et le *work-on-demand* par le biais d'applications ou de l'internet :

- **crowdwork** : travail possible en ligne offrant une très grande flexibilité au niveau spatial, mais aussi temporel ;
- **work-on-demand par le biais d'applications ou de l'internet** : travail effectué en général sur site, beaucoup moins flexible au niveau spatial et temporel que le *crowdwork*. Cette différence s'explique par le contact réel souvent nécessaire avec le client, p. ex. dans l'artisanat.

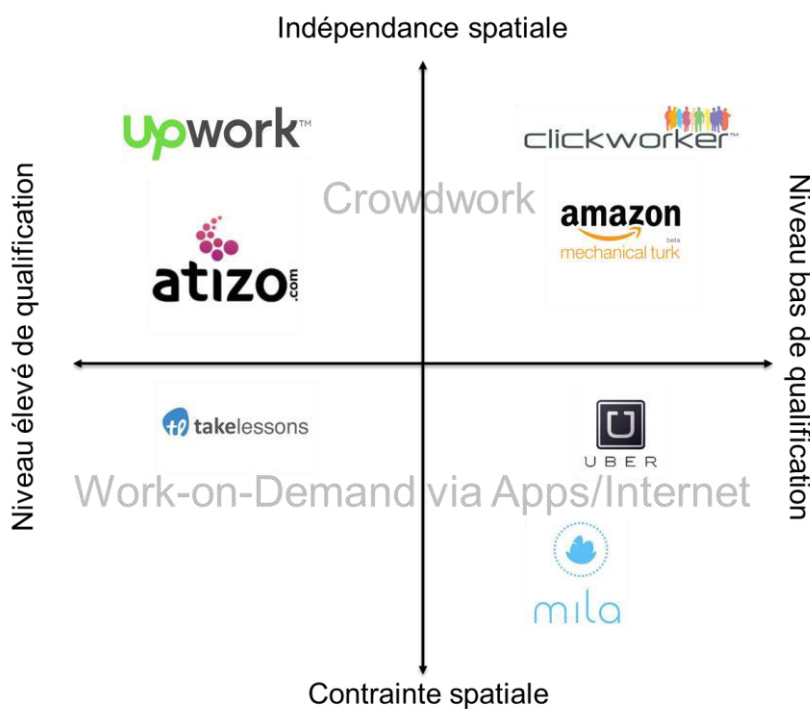
Dans une catégorie comme dans l'autre, les travaux peuvent être très complexes. On distingue les micro-activités, plutôt brèves, en général relativement simples, et les macro-activités, en général plus complexes, nécessitant davantage de temps, et appelant généralement un niveau



de qualification plus élevé. Tous les emplois liés à l'économie de plateformes ont en commun ce caractère atypique qui les distingue d'un emploi normal.

Les travaux alloués à travers l'économie de plateformes se caractérisent par deux aspects, représentés par les deux axes dans la figure ci-dessus : le niveau de qualification et l'indépendance spatiale (Figure 4). Le risque de précarité des nouveaux emplois atypiques de l'économie de plateformes varie selon ces deux dimensions : il augmente lorsque le niveau de qualification requis baisse (quadrants 1 et 2) ou que l'indépendance spatiale s'accroît, ce qui génère une situation de concurrence globale (quadrants 1 et 4).

**Figure 4 : Nouvelles formes de travail atypiques**



Source : graphique inspiré par Codagnone/Abadie *et al.* (2016) et De Groen *et al.* (2016).

### Enjeux et risques liés aux nouveaux emplois atypiques

Selon les caractéristiques considérées ci-dessus, les emplois de l'économie de plateformes sont liés à des enjeux et à des risques, tant pour le mandant que pour le mandataire. Ces éléments sont plus ou moins prononcés selon les plateformes :

- **flexibilité spatiale et temporelle** : il s'agit là d'un paramètre particulièrement attrayant en soi ou utile, notamment dans le cas du *crowdwork*, pour les personnes à la recherche d'un revenu, mais devant faire face à des contraintes d'horaire ou de mobilité. Cette flexibilité n'est donnée que tant qu'il existe suffisamment de mandats rémunérés selon un salaire horaire suffisant par rapport aux conditions locales ;

- **sécurité du travail et du revenu** : la flexibilité temporelle est étroitement liée à la précarité des revenus dans l'économie de plateformes. Le tarissement des mandats peut très vite se traduire par un assèchement des revenus. De ce point de vue, l'économie de plateformes est très similaire à l'activité indépendante ordinaire ;
- **emplois à bas seuil d'accès** : l'économie de plateformes propose souvent des emplois à bas seuil d'accès, ce qui permet d'augmenter la participation de la population à la vie active. Elle peut donc constituer un tremplin pour les chômeurs en quête de retour à la vie professionnelle ou un pont jusqu'au réemploi. Elle offre enfin des possibilités de revenus complémentaires aux personnes en sous-emploi ;
- **niveau de rémunération** : l'accès à bas seuil et la situation de concurrence, souvent internationale, se répercutent sur le niveau des salaires horaires qui, selon les études menées à ce propos, sont bas pour le contexte helvétique, surtout dans le cas du *crowdwork* ;
- **pool de compétence flexible pour les entreprises** : grâce à l'économie de plateformes, les entreprises ont accès à un pool global d'exécutants compétents et rapidement disponibles. À travers le *crowdwork*, les entreprises peuvent également exploiter à leur avantage le niveau salarial international moins élevé. Comme pour l'externalisation ordinaire, l'économie de plateformes convient seulement aux tâches nécessitant une main-d'œuvre non spécialisée ;
- **concurrence avec les emplois ordinaires** : l'externalisation flexible des mandats augmente la productivité de l'entreprise, mais génère également une pression sur les emplois proposés sur le marché du travail hors ligne. On peut imaginer par exemple une pression accrue sur le niveau salarial, étant donné que les mandats peuvent être adjudés plus facilement en profitant de la concurrence internationale. Cette situation génère un risque supplémentaire dans la mesure où les employés au bénéfice d'un emploi normal peuvent à l'avenir se voir obligés de devenir mandataire indépendant et de s'inscrire sur une plateforme pour exécuter les mêmes travaux qu'avant ;
- **assurances sociales et contrôle des prescriptions de protection** : en Suisse, il existe actuellement un certain flou concernant le statut des mandataires dans l'économie de plateformes : sont-ils indépendants ou salariés ? Cette indécision tient aussi aux grandes différences entre les plateformes quant aux dispositions réglementaires, aux relations de dépendance ou au risque entrepreneurial du mandataire. À ce jour, aucun arrêt de dernière instance n'a été prononcé sur le statut des *gig-workers*. Dans la plupart des cas, les plateformes se considèrent comme agents et les mandataires comme des entrepreneurs indépendants. Par conséquent, ceux-ci doivent s'assurer eux-mêmes auprès des assurances sociales et sont exclus de l'assurance-chômage. Cette situation est analogue à celle des indépendants sur le marché du travail hors ligne. Il en va de même pour les prescriptions de protection, qui s'appliquent en général de manière assez limitée aux indépendants, et qui échappent à la compétence des autorités en charge de la surveillance du marché du travail.

### Visibilité empirique de l'économie de plateformes ?

Il est très difficile d'évaluer l'importance de l'économie de plateformes au niveau international. Selon différentes études, l'économie de plateformes joue un rôle encore très marginal dans l'économie nationale, évalué le plus souvent à moins d'un pour cent, rapporté à l'emploi total. Il faut s'intéresser à des marchés spécifiques pour voir les plateformes jouer aujourd'hui déjà un rôle pivot. C'est par exemple le cas pour le secteur des taxis, avec Uber et Lyft, ou le secteur de l'hébergement, avec AirBnB. Une évaluation précise n'est toutefois pas possible par manque de données au niveau international.

L'évaluation systématique de l'économie de plateformes a été tentée par Huws et Joyce au moyen d'une enquête sur internet dans différents pays européens. Selon les premiers résultats de cette étude, disponibles depuis septembre 2017 pour la Suisse également, environ 17 % des 16 à 70 ans connectés à la Toile ont expérimenté l'économie de plateformes, sachant que le volume effectif de travail exécuté via ces plateformes est probablement largement inférieur. Plusieurs aspects interviennent ici : sur le groupe considéré, seule une partie des personnes prend des mandats de travail réguliers sur ces plateformes ; par ailleurs, il est fort probable que le groupe interrogé a des affinités particulières avec l'économie de plateformes si bien que la part des *gig-workers* est surestimée. Les données ESPA n'indiquent aucune augmentation des emplois atypiques précaires dans les groupes sociodémographiques susceptibles, selon la bibliographie internationale, d'exercer une activité via l'économie de plateformes, en particulier les hommes jeunes. L'analyse des branches économiques conforte ce résultat. La part des *freelancers* en Suisse s'avère encore plus stable que la part des emplois atypiques précaires. Là non plus, aucun effet pertinent n'est décelable au niveau des groupes sociodémographiques et des professions considérées.

En conclusion, aucune preuve empirique ne permet d'affirmer que l'économie de plateformes joue aujourd'hui un rôle macroéconomique croissant en tant qu'activité principale, du moins sur la base des données ESPA disponibles. Cette conclusion corrobore notre analyse qualitative qui attribue aujourd'hui un rôle macroéconomique mineur à l'économie de plateformes. Du point de vue empirique, il serait souhaitable que l'ESPA soit complétée par un questionnaire ciblant l'économie de plateformes, afin de pouvoir analyser directement la situation de l'emploi dans ce secteur.

## Inhaltsverzeichnis

<b>Kurzfassung</b> .....	<b>2</b>
<b>Résumé</b> .....	<b>9</b>
<b>Inhaltsverzeichnis</b> .....	<b>16</b>
<b>1 Einleitung</b> .....	<b>18</b>
1.1 Arbeitsverhältnisse im Zeitalter der Digitalisierung .....	18
1.2 Fragestellungen und Ziel.....	19
1.3 Vorgehen und Aufbau des Berichts .....	20
<b>2 Atypische und atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse</b> .....	<b>21</b>
2.1 Traditionelle versus nichttraditionelle/atypische Arbeitsverhältnisse .....	21
2.2 Definition atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse .....	22
2.3 Verbreitung atypischer Arbeitsverhältnisse.....	28
2.3.1 Die Schweiz und ihre Nachbarländer: Ausgewählte empirische Resultate .....	28
2.3.2 Treiber der zunehmenden Verbreitung atypischer Arbeitsverhältnisse .....	31
<b>3 Methodische Grundlage der empirischen Analyse</b> .....	<b>33</b>
3.1 Datengrundlage SAKE und SESAM .....	33
3.1.1 Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE).....	33
3.1.2 Syntheseerhebung soziale Sicherheit und Arbeitsmarkt (SESAM) .....	34
3.2 Operationalisierung atypisch prekärer Arbeitsverhältnisse.....	35
3.2.1 Umsetzung der theoretischen Definition und Grenzen der Messbarkeit .....	35
3.2.2 Atypische Arbeitsverhältnisse als Indikatoren von Unsicherheit.....	38
3.2.3 Einkommen als Indikator für Freiwilligkeit.....	41
<b>4 Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz</b> .....	<b>44</b>
4.1 Atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse zwischen 2004 und 2016.....	44
4.2 Ausprägungen von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen.....	48
4.3 Verteilung über Wirtschaftssektoren und Branchen.....	50
4.4 Regionale Verteilung .....	54
4.5 Verteilung in bestimmten Personengruppen.....	56
4.5.1 Geschlecht .....	56
4.5.2 Alter .....	57
4.5.3 Nationalität .....	58
4.5.4 Bildung .....	59
4.6 Ein- und Austritt in und aus atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen.....	60
4.6.1 Beschäftigungssituation vor einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis.....	61
4.6.2 Beschäftigungssituation nach einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis .....	62

4.6.3	Atypisch-prekäre Beschäftigung als Einstieg in den Arbeitsmarkt?.....	63
4.7	Die Entwicklung der Solo-Selbständigkeit in der Schweiz.....	64
4.7.1	Entwicklung der Solo-Selbständigkeit zwischen 2004 und 2016.....	65
4.7.2	Verteilung der Solo-Selbständigkeit über Wirtschaftssektoren und Branchen .....	65
4.7.3	Soziodemografische Gruppen und regionale Unterschiede .....	67
<b>5</b>	<b>Neue Formen atypischer Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie.....</b>	<b>69</b>
5.1	Gig-Work: Crowdwork und Work-On-Demand.....	69
5.2	Arbeitsbedingungen in neuen atypischen Arbeitsverhältnissen .....	73
5.2.1	Zeitliche Aspekte.....	73
5.2.2	Ökonomische Aspekte .....	75
5.2.3	Arbeitnehmerschutz .....	79
5.3	Attraktivität neuer atypischer Arbeitsverhältnisse .....	81
5.4	Konkurrenz zu traditionellen Arbeitsverhältnissen.....	83
5.5	Systematik und Prekaritätsrisiken neuer atypischer Arbeitsverhältnisse.....	84
5.6	Neue und herkömmliche Formen atypischer Arbeit im Vergleich .....	86
5.7	Verbreitung neuer atypischer Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie: Bestehende internationale Evidenz.....	88
5.7.1	Wirtschaftsbereiche.....	90
5.7.2	Personengruppen.....	90
5.7.3	Haupt- und Nebenerwerb.....	91
5.8	Welche Evidenz besteht für die Schweiz? .....	92
5.8.1	Einschätzung von Experten .....	92
5.8.2	Bisherige empirische Evidenz .....	95
5.8.3	Identifizierung neuer atypischer Arbeitsverhältnisse in der SAKE.....	96
5.8.4	Sind Effekte der Plattformökonomie auf atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse sichtbar? .....	96
5.8.5	Sind Effekte der Plattformökonomie auf die Solo-Selbständigkeit sichtbar? .....	97
5.9	Zukünftige Entwicklung der Plattformökonomie.....	100
<b>6</b>	<b>Synthese und Schlussfolgerungen .....</b>	<b>101</b>
6.1	Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz zwischen 2004 und 2016 .....	101
6.2	Entwicklung der Solo-Selbständigkeit in der Schweiz zwischen 2004 und 2016 .....	102
6.3	Neue Formen atypischer Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie .....	103
6.4	Chancen und Risiken neuer atypischer Arbeitsverhältnisse.....	104
6.5	Empirische Sichtbarkeit der Plattformökonomie in der Schweiz?.....	106
	<b>Anhang A: Interviewpartner .....</b>	<b>108</b>
	<b>Anhang B: Befristete Arbeitsverhältnisse nach Art der Befristung .....</b>	<b>109</b>
	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>110</b>

# 1 Einleitung

## 1.1 Arbeitsverhältnisse im Zeitalter der Digitalisierung

Durch den technologischen Fortschritt und die damit einhergehende Digitalisierung ist der Arbeitsmarkt grossen Veränderungen unterworfen. Die heutigen Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglichen eine weniger orts- und zeitgebundene Arbeitserbringung, was einen grossen Einfluss auf die Art der Arbeitsverhältnisse hat. Es entstehen so Alternativen zum klassischen Arbeitsmodell und im Bereich der Plattform-Ökonomien neue Arbeitsformen.

Bereits seit längerem findet auf dem Arbeitsmarkt unabhängig von der Digitalisierung eine Veränderung der Arbeitsverhältnisse statt. Die Bedeutung des herkömmlichen Normalarbeitsverhältnisses hat in den vergangenen Jahrzehnten abgenommen, flexiblere Formen wie Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, Arbeit auf Abruf, Temporärarbeit oder Praktika haben im Gegenzug an Bedeutung gewonnen. Diese Veränderungen sind durch verschiedenste Einflussfaktoren bedingt: Einerseits besteht ein zunehmendes Interesse der Arbeitgeber, die Arbeitskräfte flexibler einsetzen und damit die Produktivität erhöhen zu können. Andererseits besteht auch von Seiten der Arbeitnehmenden ein zunehmender Wunsch nach flexiblen Arbeitszeitmodellen, insbesondere nach Teilzeitarbeit. Gründe dafür sind – neben vielen anderen – die sinkende Verbreitung des klassischen Rollenmodells oder das Bedürfnis nach weniger Arbeitszeit zum Erreichen der individuellen Work-Life-Balance. In diesem Kontext spielt auch der Wunsch nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine besonders wichtige Rolle. Letztlich haben in verschiedenen Ländern politische Initiativen zu einer Veränderung der Rahmenbedingungen geführt, unter anderem mit dem Ziel der Förderung flexibler Arbeitsverhältnisse. Arbeitnehmer und Arbeitgeber profitieren in unterschiedlicher Weise von einer Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen. Es stellt sich darum die Frage, ob jene Flexibilisierung, die sich die Arbeitnehmer wünschen, dieselbe ist, wie jene, die die Arbeitgeber anstreben, und inwieweit sich Arbeitsangebot und -nachfrage in dieser Hinsicht treffen.

Die Digitalisierung beeinflusst die Arbeitsverhältnisse. Seit der grossflächigen Verbreitung des Internets um die Jahrtausendwende und verstärkt in den vergangenen Jahren haben sich die verschiedensten Plattformen und Kommunikationskanäle entwickelt, die es erlauben, Arbeits- oder Dienstleistungen unabhängig von räumlicher Entfernung zu erbringen. Als Beispiele seien die Verbreitung von Videokonferenzen, Telearbeit, Onlinemarktplätzen, Crowdsourcing-Plattformen oder Buchungsportalen genannt. Die so neu entstehenden Möglichkeiten der Arbeitserbringung vergrössern die Zahl der möglichen atypischen Arbeitsformen. Diese neuen Möglichkeiten wecken Befürchtungen, dass sich auch die Anzahl atypisch-prekärer Arbeitsplätze im Zuge dieser Entwicklung erhöhen könnte.

Die Bedeutung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse wurde in der Wissenschaft ausgedehnt untersucht; seit einigen Jahren wird international auch viel im Bereich der Digitalisierung und den damit einhergehenden neuen Arbeitsverhältnissen geforscht. Ecoplan hat die Verbreitung und Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz bereits in den Jahren

2003 und 2010 untersucht.<sup>1</sup> Der Fokus dieser beiden Studien lag jeweils bei den herkömmlichen atypischen Arbeitsverhältnissen wie Teilzeitarbeit, Arbeit auf Abruf befristete Arbeitsverhältnisse oder Temporärarbeit. Die vorliegende Studie umfasst eine Aktualisierung der Analyse dieser herkömmlichen atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen für die Jahre 2004 bis 2016. Daneben erweitert sie den Fokus auf die neuen atypischen Arbeitsformen, die durch die Digitalisierung entstanden sind. Sie fokussiert sich dabei auf Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie. Dies bedeutet auch, dass nur jene Plattformen Gegenstand der vorliegenden Analyse sind, bei denen arbeitsintensive Dienstleistungen vermittelt werden, und nicht etwa der Handel mit Produkten oder besonders kapitalintensive Dienstleistungen im Vordergrund stehen.

## 1.2 Fragestellungen und Ziel

Im beschriebenen Spannungsfeld interessieren also sowohl die Entwicklung atypischer und atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz im Allgemeinen als auch der Einfluss der Digitalisierung auf die Arbeitsverhältnisse und insbesondere das Entstehen neuer atypischer Arbeitsformen. Daraus ergeben sich verschiedene Fragestellungen, die im Zuge der Analyse adressiert werden:

- Welche Formen atypischer Arbeitsverhältnisse spielen in der Schweiz und international eine relevante Rolle? Welche Typologie eignet sich zur qualitativen Bewertung atypischer Arbeitsverhältnisse?
- Wie hat sich die Anzahl in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen tätiger Personen in den letzten 10 Jahren entwickelt? Welchen Anteil an der Gesamtbeschäftigung nehmen sie ein?
- Führt die Digitalisierung der Wirtschaft zu neuen Ausprägungen atypischer Arbeitsverhältnisse? Wie haben die Digitalisierung und die damit einhergehenden neuen Arbeitsformen die Verbreitung von atypischen Arbeitsverhältnissen bisher beeinflusst? Wie gross ist der Anteil der Arbeitskräfte, die in solchen Arbeitsverhältnissen tätig sind? Welche Verbreitung ist in Zukunft zu erwarten?
- Wie sind neue Arbeitsformen, die im Zuge der Digitalisierung (insbesondere im Hinblick auf die Plattformökonomie) entstanden sind, in Bezug auf die Arbeitsbedingungen einzustufen (atypisch-prekär)? Welche Relevanz kommt der Plattformökonomie bezüglich Beschäftigung zu? Inwiefern sind solche Arbeitsverhältnisse für die betroffenen Erwerbstätigen eine Gelegenheit, in den Arbeitsmarkt integriert zu werden?

Ziel der hier vorliegenden Studie ist es also einerseits, auf Basis der aktuellen SAKE- und SESAM-Daten von 2009 bis 2016 die Ecoplan-Studien aus den Jahren 2003 und 2010 aufzudatieren, die Entwicklung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse seit 2004 aufzuzeigen und die empirischen Ergebnisse mit den aktuellsten Daten zu überprüfen. Andererseits werden der Einfluss der Digitalisierung und im Speziellen der Einfluss der Plattformökonomie auf die Arbeitsverhältnisse untersucht. Dies umfasst sowohl eine qualitative Analyse des Phänomens Plattformökonomie, als auch eine Untersuchung, inwiefern der Einfluss der Plattformen auf die Arbeitsverhältnisse quantifiziert werden kann.

---

<sup>1</sup> Vgl. Ecoplan (2003); Ecoplan (2010).

### 1.3 Vorgehen und Aufbau des Berichts

Entsprechend der Ziele und Fragestellungen der vorliegenden Analyse ergibt sich eine mehrstufige Methodik, die sich im Berichtsaufbau widerspiegelt. Der erste Berichtsteil enthält die empirische Analyse der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse in der Schweiz zwischen 2004 und 2016:

- Kapitel 2 enthält Definitionen und die theoretische Fundierung des Konzepts atypischer und atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse sowie eine Übersicht zur internationalen Verbreitung atypischer Arbeitsverhältnisse.
- Kapitel 3 enthält die methodischen Grundlagen der Analyse und die notwendige Operationalisierung der Hauptunsicherheiten. Dabei wird auf das bereits 2003 und 2010 von Eco-plan entwickelte Konzept der Hauptunsicherheiten atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse – zeitliche Unsicherheit, ökonomische Unsicherheit und Schutzunsicherheit – zurückgegriffen. Dies ermöglicht eine Vergleichbarkeit der Resultate. Zusätzlich findet eine Prüfung statt, ob im Zuge der Digitalisierung eine Anpassung entweder der Hauptunsicherheiten oder aber der dazugehörenden Operationalisierung notwendig ist.
- In Kapitel 4 werden die Ergebnisse der quantitativen Analyse präsentiert. Dies umfasst eine Analyse Entwicklung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse in der Schweiz über die Zeit und nach unterschiedlichen soziodemografischen Merkmalen. Ergänzend erfolgt eine kurze Analyse des Phänomens der Solo-Selbständigkeit.

Der zweite Berichtsteil enthält eine qualitative Analyse der Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie und eine explorative empirische Analyse für die Schweiz. Dazu wurde eine ausgedehnte Literaturanalyse mit Fokus auf neue atypische Arbeitsverhältnisse durchgeführt. Anschliessend wurden Experteninterviews mit den Sozialpartnern, Arbeitsinspektoraten, Arbeitsrechtsexperten und Unternehmen der Plattformökonomie durchgeführt:<sup>2</sup>

- In Kapitel 4.7 werden in zuerst die Eigenschaften der atypischen Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie aufgearbeitet und eine Typologie entwickelt.
- Zudem enthält dieses Kapitel die bestehende internationale Evidenz zur Verbreitung von neuen atypischen Arbeitsverhältnissen in der Plattformökonomie und eine qualitative Abschätzung für die Schweiz. Schliesslich enthält es eine explorative quantitative Abschätzung der Bedeutung der Plattformökonomie in der Schweiz.

Letztlich werden in Kapitel 6 die Erkenntnisse aus qualitativer und quantitativer Analyse synthetisiert und entsprechende Schlussfolgerungen abgeleitet.

---

<sup>2</sup> Zusätzlich wurden die international bedeutenden Crowdwork-Plattformen schriftlich nach Geschäftsvolumen mit Schweizer Auftraggebern oder Auftragnehmern gefragt. Leider war keine Plattform bereit, entsprechende Informationen zur Verfügung zu stellen.



## 2 Atypische und atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse

Ein zentraler Bestandteil der vorliegenden Analyse ist die Aktualisierung der Studien «Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz» und «Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz» von EcoPlan aus den Jahren 2003 und 2010. Die nachfolgende Definition von atypischen und atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen orientiert sich deshalb grundsätzlich an jener Definition, die bereits in den Vorgängerstudien der vorliegenden Analyse verwendet wird.

### 2.1 Traditionelle versus nichttraditionelle/atypische Arbeitsverhältnisse

Der Begriff «nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse» ist ein Sammelbegriff für verschiedene Formen von Arbeitsverhältnissen, die sich in irgendeiner Form von traditionellen Arbeitsverhältnissen unterscheiden. In der vorliegenden Analyse werden die Begriffe «**nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse**» und «**atypische Arbeitsverhältnisse**» als **Synonyme** verwendet. Dasselbe gilt für das Begriffspaar «traditionelles Arbeitsverhältnis» und «Normalarbeitsverhältnis». Eine mögliche Definition von traditionellen Arbeitsverhältnissen bietet Bosch. Dieser definiert das traditionelle Arbeitsverhältnis als

*«stabile, sozial abgesicherte, abhängige Vollzeitbeschäftigung, deren Rahmenbedingungen (Arbeitszeit, Löhne, Transferleistungen) kollektivvertraglich oder arbeits- und sozialrechtlich auf einem Mindestniveau geregelt sind.»<sup>3</sup>*

Nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse werden entsprechend als **Abweichung vom traditionellen Arbeitsverhältnis** definiert. Auch die ILO definiert nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse auf diese Weise:

*«Typically, the term [non-standard employment] encompasses work that falls out of the realm of the 'standard employment relationship', understood as work that is full time, indefinite, as well as part of a subordinate and bilateral employment relationship.»<sup>4</sup>*

Die OECD verwendet ebenfalls diese negative Definition. Sie nennt dabei vier Gruppen von Erwerbstätigen in nichttraditionellen Arbeitsverhältnissen:<sup>5</sup>

- Selbständigerwerbende
- Beschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen
- Temporärbeschäftigte
- Teilzeitbeschäftigte

Neben diesen vier Gruppen wird im Rahmen dieser Studie auch die Arbeit auf Abruf als nichttraditionelles Arbeitsverhältnis berücksichtigt. Ebenfalls werden Praktika berücksichtigt, da

---

<sup>3</sup> Bosch (2001).

<sup>4</sup> ILO (2016), S.7.

<sup>5</sup> OECD (2015), S. 137f.

diese per Definition zeitlich beschränkt sind. Traditionelle Arbeitsverhältnisse sind hingegen nicht Gegenstand der vorliegenden Untersuchung.

## 2.2 Definition atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse

Als «atypisch-prekär» werden Arbeitsverhältnisse bezeichnet, die sich aufgrund bestimmter Unsicherheiten negativ auf die in diesem Arbeitsverhältnis tätige Person auswirken. Die vorliegende Analyse unterscheidet zwischen «**atypischen**» und «**atypisch-prekären**» **Arbeitsverhältnissen**. Diese Unterscheidung trägt dem Umstand Rechnung, dass gewisse atypische Arbeitsverhältnisse mit einer gewissen Unsicherheit, aber auch mit einem hohen Einkommen verbunden sind und sich somit nicht zwingend negativ auf den Arbeitnehmenden auswirken. Daher wird erst von «atypisch-prekären» Arbeitsverhältnissen gesprochen, wenn die in Kauf genommene Unsicherheit vom Markt nicht mit einer entsprechenden Lohnprämie kompensiert wird.

Atypik und Prekarität werden also **über Merkmale individueller Arbeitsverhältnisse definiert**, Abbildung 2-1 zeigt entsprechende Beispiele aus der Literatur. Es wird deutlich, dass Prekarität sehr heterogen definiert wird, was auf die Vielschichtigkeit des Untersuchungsgegenstands hinweist. Mehrere Quellen (ILO, Rodgers, Kim/Kurz) nennen verschiedene Arten von Unsicherheiten als zentrales Merkmal atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse. Job- bzw. Einkommensunsicherheit wird auch im Konzept der «Job Quality» der OECD als wichtiges Element betrachtet. Dies wird daraus abgeleitet, dass Einkommenssicherheit ein wesentliches Element des Wohlergehens («well being») darstellt.<sup>6</sup> Eine Kernaussage des Konzepts der «Job Quality» der OECD ist die Zielsetzung von «mehr und besseren Arbeitstätigkeiten». Die «Job Quality» besteht aus den Komponenten «job security», «earnings quality» und «job strain», die jeweils simultan zu betrachten sind. Inhärent im Konzept der OECD ist so auch der Kompensationsgedanke vorhanden: Ist demnach eine Komponente, z.B. «job security» weniger ausgeprägt, kann sie beispielsweise teilweise durch «earnings quality» kompensiert werden.

Die ILO stellt mit ihrer Definition (vgl. Abbildung 2-1) die verschiedenen Dimensionen der Unsicherheit in Bezug auf den Arbeitsplatz ins Zentrum. Basierend auf der ILO-Definition wird in dieser Studie ebenfalls die Unsicherheit als Ausgangspunkt zur Beschreibung von Prekarität verwendet. Dabei gilt zunächst festzulegen, wie Unsicherheit definiert werden kann. Am Beispiel der Arbeitsplatzsicherheit lässt sich leicht zeigen, dass eine absolute Definition von Unsicherheit nicht existiert: Kein Arbeitsplatz in einer Marktwirtschaft ist langfristig sicher bzw. garantiert. In einem sich wandelnden Umfeld, beispielsweise in Folge technischen Fortschritts, wandelt sich auch die Arbeitsnachfrage. Wir verwenden deshalb ein Konzept der **relativen Unsicherheit**:

**Unter „unsicher“ sei im Folgenden immer die Differenz zur Situation in einem Normalarbeitsverhältnis verstanden.**

---

<sup>6</sup> OECD (2014).

Abbildung 2-1: Kernaussagen der vorgestellten Definitionen<sup>7</sup>

Autor/in	Kernaussage der Definition
ILO	Die ILO nennt verschiedene potentielle Bereiche von Unsicherheiten, die sowohl auf traditionelle, als auch nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse Anwendung finden können: <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Arbeitsplatzsicherheit</b></li> <li>– <b>Einkommen</b></li> <li>– <b>Arbeitszeit</b></li> <li>– <b>Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz</b></li> <li>– <b>Sozialversicherungsschutz</b></li> <li>– <b>Aus- und Weiterbildung</b></li> <li>– <b>Gewerkschaftliche Vertretung und andere fundamentale Prinzipien und Arbeitsrechte</b></li> </ul>
Rodgers	Rodgers beschreibt Prekarität eines Arbeitsverhältnisses anhand der vier Merkmale <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Grad der Arbeitsplatzsicherheit,</b></li> <li>– <b>Einfluss auf die Kontrolle über die Arbeitssituation,</b></li> <li>– <b>Vorhandensein von Schutzbestimmungen,</b></li> <li>– <b>Existenzsicherung.</b></li> </ul>
Kim/Kurz	Kim/Kurz stellen Prekarität mit <b>Unsicherheit</b> gleich. Sie unterscheiden <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>zeitliche Unsicherheit,</b></li> <li>– <b>ökonomische Unsicherheit sowie</b></li> <li>– <b>Unsicherheit bezüglich Sozialleistungen.</b></li> </ul>
Kalleberg	Kalleberg nennt mehrere charakterisierende Faktoren prekärer Arbeitsverhältnisse: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Unsichere, instabile und ungewisse Arbeit</li> <li>– Beschränkte ökonomische und soziale Leistungen</li> <li>– Beschränkte Schutzrechte</li> <li>– Wenig Möglichkeiten zu beruflicher Weiterentwicklung</li> <li>– Gefährliche und risikobehaftete Arbeitsbedingungen</li> </ul>
Broughton et al.	Broughton und Green spannt das Feld von prekären Arbeitsverhältnissen anhand von zwei Analysedimensionen auf, die den Grad an Prekarität bestimmen: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Arbeitsverhältnisse (Normalarbeitsverhältnis, Teilzeit, Selbständigkeit, etc.)</li> <li>– Individuelles Prekaritätsrisiko (Working Poor, soziale Absicherung, Arbeitsrechte, etc.)</li> </ul>

Arbeitsplatzsicherheit fehlt in einem nichttraditionellen Arbeitsverhältnis, wenn die Unsicherheit diesbezüglich grösser ist als in einem vergleichbaren Normalarbeitsverhältnis. In Anlehnung an Kim/Kurz unterscheiden wir in dieser Studie folgende drei Hauptunsicherheiten:<sup>8</sup>

- **Zeitliche Unsicherheit:** Dies umfasst einerseits die Arbeitsplatzunsicherheit. Ist ein Arbeitnehmer befristet oder über ein Temporärbüro angestellt, besteht eine Unsicherheit über die weitere Zukunft nach Ende der Vertragsdauer. Andererseits führen kurzfristige Arbeitspläne zu einer Unsicherheit der Arbeitszeiten.
- **Ökonomische Unsicherheit:** Ökonomische Unsicherheit kann sich aus verschiedenen Gründen ergeben. Erstens kann ein schwankendes Arbeitsvolumen einen kurzfristig variablen Lohn bewirken, was zum Beispiel bei Arbeit auf Abruf der Fall ist. Zweitens kann ein Lohn mit einem relativ hohen variablen Anteil im Vergleich zu einem tiefen Fixum zu einer

<sup>7</sup> ILO (2015); Rodgers (1989); Kim/Kurz (2001); Kalleberg (2014); Broughton et al. (2016).

<sup>8</sup> Kim/Kurz (2001), S. 10.

Einkommensunsicherheit führen, Dies ist dann ein Problem, wenn der Arbeitnehmer nur einen begrenzten Einfluss auf den Geschäftsgang hat. Drittens kann eine Existenz-Unsicherheit bestehen, wenn eine Person unterbeschäftigt ist, also teilzeitbeschäftigt ist, aber mehr arbeiten möchte. Dies ist insbesondere bei Niedrigpensen problematisch. Bei Personen mit tiefen Arbeitspensen besteht zudem die Gefahr späterer ungenügender Altersleistungen aus AHV und beruflicher Vorsorge.<sup>9</sup>

- **Schutz-Unsicherheit:** Nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse können in verschiedener Hinsicht Unsicherheit auf Grund schlechter oder fehlender Schutzbestimmungen aufweisen.
  - Verletzungen von Schutzbestimmungen (juristische Schutz-Unsicherheit): Es besteht juristische Schutz-Unsicherheit, wenn gesetzliche, kollektiv vereinbarte oder durch die gängige Geschäftspraxis garantierte Schutzbestimmungen vor Diskriminierung, missbräuchlichen Entlassungen oder inakzeptablen Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer fehlen.
  - Sozialstaatliche Schutz-Unsicherheit: Falls im Bedarfsfall weniger sozialstaatliche Absicherungen zur Verfügung stehen als dies in einem Normalarbeitsverhältnis bei gleichem Lohn der Fall wäre, liegt sozialstaatliche Schutz-Unsicherheit vor.
  - Fehlende Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Ein Risiko für die Gesundheit eines Arbeitnehmers besteht, falls in Folge fehlender gesetzlicher Bestimmungen die Arbeitsumgebung verseucht oder allgemein gefährlich ist oder die vorgeschriebenen Regelungen zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz nicht eingehalten werden.
  - Vertretungs-Unsicherheit: Eine solche Unsicherheit besteht, falls der Arbeitgeber sich weigert, mit Gewerkschaften zu verhandeln.

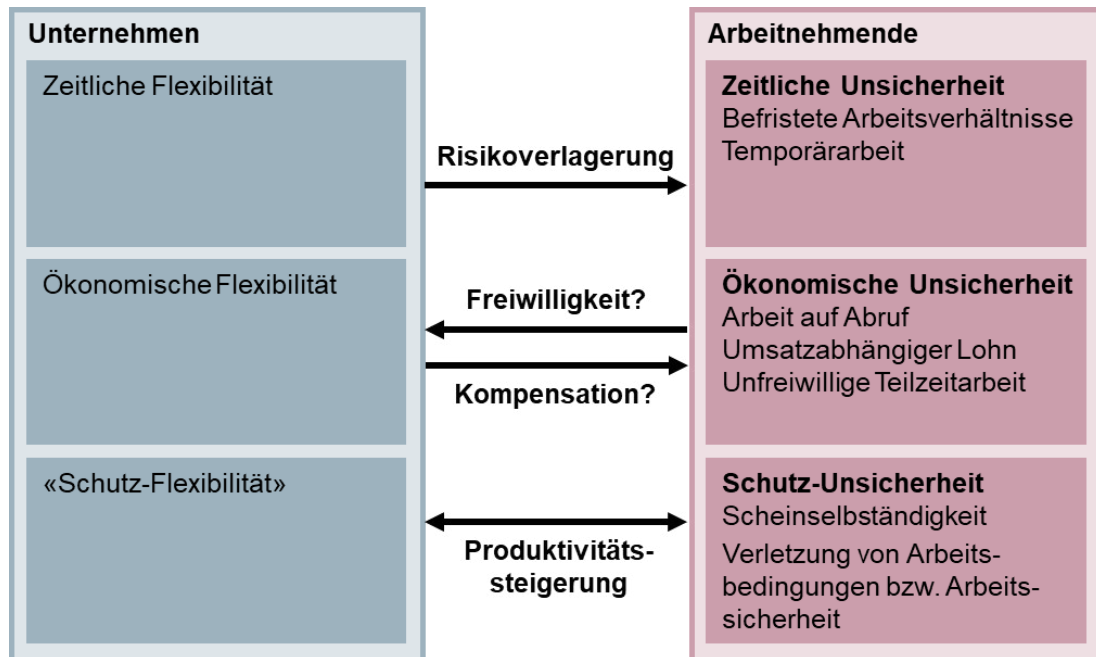
Diese drei Hauptunsicherheiten sind insofern mit der oben genannten Definition der ILO deckungsgleich, als dass sie sechs der sieben genannten Unsicherheiten als Bestandteile umfassen. Einzig die Möglichkeit zur Aus- und Weiterbildung wird mit der obigen Systematik nicht berücksichtigt.<sup>10</sup> Es ist anzumerken, dass die Problematik fehlender Aus- und Weiterbildung sowohl traditionelle als nichttraditionelle Arbeitsverhältnisse betrifft. Fehlende Aus- und Weiterbildung ist darum kein Erkennungsmerkmal atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse, auch wenn diese Problematik in denselben verstärkt auftreten dürfte. Auch stellt sich die Frage, ob die betriebliche Weiterbildung tatsächlich die Arbeitsmarktfähigkeit (employability) der Arbeitnehmenden erhöht oder aber lediglich den spezifischen Bedürfnissen des aktuellen Stellenprofils dient.

---

<sup>9</sup> Bonoli et al. (2016), S. 3.

<sup>10</sup> In der Schweiz wird die Problematik der beruflichen Weiterbildung im Bereich des Personalverleihs im GAV geregelt und mittels eines Sozialfonds umgesetzt.

**Abbildung 2-2: Verlagerung von Flexibilität und Unsicherheit zwischen Unternehmen und Arbeitnehmenden**



Die Existenz von Unsicherheit kann als notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung dafür betrachtet werden, dass ein nichttraditionelles Arbeitsverhältnis als prekär einzustufen ist. Unternehmen können mit der Verlagerung von Unsicherheit einen Produktivitätsgewinn erzielen (Abbildung 2-2). Diese Risikoverlagerung kann für einzelne Arbeitnehmer willkommen oder zumindest akzeptabel sein. Dies ist dann der Fall, wenn die Flexibilität durch einen höheren (Stunden-)Lohn abgegolten wird oder ein höheres individuelles Nutzenniveau des Arbeitnehmers damit verbunden ist. Letzteres kommt dann zum Zuge, wenn für den Arbeitnehmer z.B. die Flexibilität eines nichttraditionellen Arbeitsverhältnisses im Vordergrund steht: Flexible Arbeitszeitmodelle erlauben mehr Spielraum in der persönlichen Zeitplanung und lassen die Lohnarbeit mit weiteren Tätigkeiten bzw. Bedürfnissen kombinieren.<sup>11</sup> Unsicherheit kann also aus verschiedensten Gründen auch freiwillig eingegangen und akzeptiert werden:

- Unsicherheit kann durch einen höheren Lohn abgegolten werden. Ein Arbeitnehmer in einem nichttraditionellen Arbeitsverhältnis wird durch einen höheren Lohn für die Unsicherheit entschädigt und verdient mehr als ein Arbeitnehmer mit einer vergleichbaren Tätigkeit in einem traditionellen Arbeitsverhältnis.
- Der Arbeitnehmer erzielt ein höheres individuelles Nutzenniveau aus einem nichttraditionellen Arbeitsverhältnis und geht daher dieses Arbeitsverhältnis auch ohne höheren Lohn freiwillig ein (z.B. Temporärarbeitsstellen bei jungen Erwerbstätigen).

<sup>11</sup> Vgl. Caritas (2001), S. 55.

- Individuelle Präferenzen können so liegen, dass verschiedene Merkmale von Unsicherheit bei Entscheidungen keinen zentralen Faktor darstellen. Oder anders ausgedrückt ist nicht jede Person in gleichem Masse risikoavers.
- Die sozioökonomische Position kann einer Person erlauben, Unsicherheit nicht als gewichtigen Nachteil einzustufen. Dies kann aus zwei Gründen der Fall sein:
  - Auf Grund der eigenen Qualifikation wird die eigene Arbeitskraft als auf dem Arbeitsmarkt gefragt und gut vermittelbar eingestuft. Ein unsicheres Arbeitsverhältnis kann gemäss dieser Einschätzung jederzeit gegen ein sicheres eingetauscht werden.
  - Wegen anderweitigen finanziellen Absicherungen kann der Faktor Unsicherheit in einem Arbeitsverhältnis wenig bedeutend sein (z.B. bei Zweitverdienenden).

Es stellt sich die Frage, inwieweit die Unsicherheiten und die damit verbundenen Risikotransfers gesellschaftspolitisch unerwünscht sein können, wenn die Unsicherheiten akzeptiert und die Arbeitsverhältnisse gar freiwillig gewählt werden. Akzeptieren Personen ohne einen höheren Lohn mehr Unsicherheiten, sehen sich die Unternehmen nicht gezwungen, für die Risikoverlagerung entsprechende Entschädigungen zu leisten. Die Struktur des Arbeitsmarktes wird durch dieses Verhalten nachhaltig verändert, wobei insbesondere jene Personen benachteiligt werden, die aufgrund ihrer aktuellen Lebenssituation subjektiv gezwungen sind, in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis tätig zu sein. Folgerichtig müssen atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse, die ohne eine entsprechend höhere Entlohnung «freiwillig» eingegangen werden, trotz der Freiwilligkeit als atypisch-prekär bezeichnet werden, da sie von der Mehrheit der betroffenen Personen mangels Alternativen akzeptiert werden müssen.

Die Unfreiwilligkeit (bzw. die Alternativlosigkeit auf dem Arbeitsmarkt, welche nur eine Beschäftigung ohne Entschädigung für den Risikotransfer erreichbar macht) ist die zweite grosse Determinante neben der Unsicherheit bei der Definition atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse. Dabei gibt es ein Spannungsfeld zwischen der individuellen Beurteilung, wonach atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse je nach persönlicher Situation und Risikoaversion sehr unterschiedlich beurteilt werden, und einer volkswirtschaftlichen Sicht, wonach diese Arbeitsverhältnisse den Arbeitsmarkt insgesamt beeinflussen. Insofern ist es sinnvoll, die Zahl der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse in ihrer Gesamtheit zu erfassen, jedoch in der Interpretation zu berücksichtigen, dass nicht jedes atypisch-prekäre Arbeitsverhältnis von allen Individuen gleichermassen als unerwünscht aufgefasst werden muss.

Folgend aus obigen Überlegungen werden in der vorliegenden Studie atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse als eine Kombination von Unsicherheit und Freiwilligkeit wie folgt definiert:

**Ein Arbeitsverhältnis wird als atypisch-prekär bezeichnet, wenn relative Unsicherheit vorhanden ist, die nur unfreiwillig in Kauf genommen wird.**

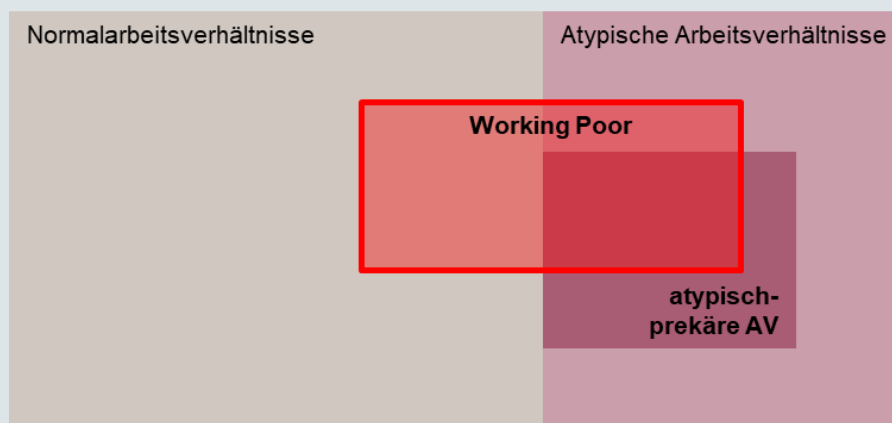
Der Begriff «atypisch-prekär» bezieht sich in dieser Arbeit somit nicht auf die Lebensumstände der betroffenen Person, sondern ausschliesslich auf deren Arbeitsverhältnis. Ein atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis ist nicht gleichzusetzen mit einer prekären Lebenslage, daher sprechen wir hier von atypisch-prekären und nicht von prekären Arbeitsverhältnissen. Allerdings besteht

durchaus auch ein Zusammenhang zwischen prekären Lebensbedingungen und atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen: Aufgrund mangelnder Handlungsoptionen auf dem Arbeitsmarkt sehen sich häufig gerade Personen in prekären Lebensverhältnissen dazu gezwungen, ein atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis einzugehen. Ein atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis erhöht ebenfalls die Wahrscheinlichkeit, sich schliesslich auch in einer prekären Lebenssituation wiederzufinden. Es sind aber auch Fälle möglich, bei denen ein atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis nicht zu einer prekären Lebenssituation führt, wie zum Beispiel bei Personen mit Einkommen aus Vermögen oder bei Nebenjobs von Studenten.

### Exkurs: Abgrenzung von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen und Working Poor

Grundsätzlich wird in der vorliegenden Studie zwischen Normalarbeitsverhältnissen (traditionelles Arbeitsverhältnis) und atypischen Arbeitsverhältnissen unterschieden (vgl. Abbildung 2-3). Aus der Teilmenge der atypischen Arbeitsverhältnisse werden anschliessend die atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse abgeleitet (aufgrund des Einkommens). Normalarbeitsverhältnisse können demnach per Definition nicht atypisch-prekär sein.

**Abbildung 2-3: Schematisch Darstellung der Unterscheidung zwischen Working Poor und atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen**



Während die Definition der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse die Arbeitsbedingungen im Blick hat, stellt die Definition der Working Poor auf die Lebenssituation des Arbeitnehmers und der von ihm ökonomisch abhängigen Personen ab. Demnach können Working Poor sowohl in einem Normalarbeitsverhältnis, als auch in einem atypischen Arbeitsverhältnis tätig sein. Working Poor in atypischen Arbeitsverhältnissen sind aber nicht zwingend auch atypisch-prekär, da kein direkter Zusammenhang zwischen Unsicherheit und erzielttem Einkommen besteht. Ob hingegen Personen in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen auch als Working Poor gelten, hängt von den definitorisch festgelegten Lohngrenzen zur Bestimmung der Working Poor ab.

## 2.3 Verbreitung atypischer Arbeitsverhältnisse

Betrachtet man die internationale Entwicklung der herkömmlichen Formen atypischer Arbeit wie z.B. Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse oder Arbeit auf Abruf, so zeigt sich, dass deren Verbreitung über die letzten Jahre deutlich zugenommen hat. In den USA hat sich der Anteil atypisch Beschäftigter beispielsweise zwischen 2005 und 2015 von 10.1% auf 15.8% erhöht. Dies bedeutet, dass fast das ganze Nettobeschäftigungswachstum in den USA in diesen Jahren in atypischen Arbeitsverhältnissen stattgefunden hat.<sup>12</sup>

Wie ein aktueller Bericht der ILO zeigt, sind die atypischen Arbeitsverhältnisse auch in Europa auf dem Vormarsch.<sup>13</sup> Beispielsweise hat der Anteil **Beschäftigter in befristeten Arbeitsverhältnissen** in fast allen europäischen Ländern zugenommen. Am höchsten sind die Anteile in Polen, Spanien, Portugal, Zypern und den Niederlanden mit je über 20%. In Ländern wie Irland oder der Slowakei war dieses Wachstum besonders ausgeprägt. Dort haben sich die Anteile befristet Beschäftigter fast verdoppelt. Bei den **Teilzeitarbeitenden** sieht die Situation ähnlich aus. Seit dem Jahr 2000 nimmt der Anteil Teilzeitbeschäftigter stetig zu. In Europa arbeiteten 2015 ca. 20% aller Beschäftigten Teilzeit, davon ein besonders hoher Anteil Frauen. Dabei ist auch anzumerken, dass diese Entwicklung freiwillige Teilzeitarbeit umfasst, die durch das steigende gesellschaftliche Bewusstsein für die Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie an Bedeutung gewonnen hat. Auch in weiteren atypischen Arbeitsverhältnissen wie der **Arbeit auf Abruf** oder der **Temporärarbeit** fand ein Wachstum statt. Es zeigt sich, dass die Dominanz des Normalarbeitsverhältnisses – das heisst des unbefristeten Vollzeit-Arbeitsverhältnisses – weltweit abnimmt und die Arbeitsformen heterogener werden. Der folgende Abschnitt gibt einen kurzen Überblick zu ausgewählten Indikatoren für die Schweiz und ihre Nachbarländer.

### 2.3.1 Die Schweiz und ihre Nachbarländer: Ausgewählte empirische Resultate

Die wohl am weitesten verbreitete Arbeitsform neben dem Normalarbeitsverhältnis ist die Teilzeitarbeit. Abbildung 2-4 zeigt, wie sich deren Verbreitung bei den Frauen entwickelt hat. Dabei wird ersichtlich, dass sich hier in den letzten Jahren kaum etwas verändert hat. Nur in Italien und Österreich ist der Anteil Teilzeit arbeitender Frauen seit 2001 deutlich gestiegen. In der Schweiz ist der Anteil Teilzeit arbeitender Frauen mit relativ stabilen 45% im Vergleich zu den Nachbarländern überdurchschnittlich.

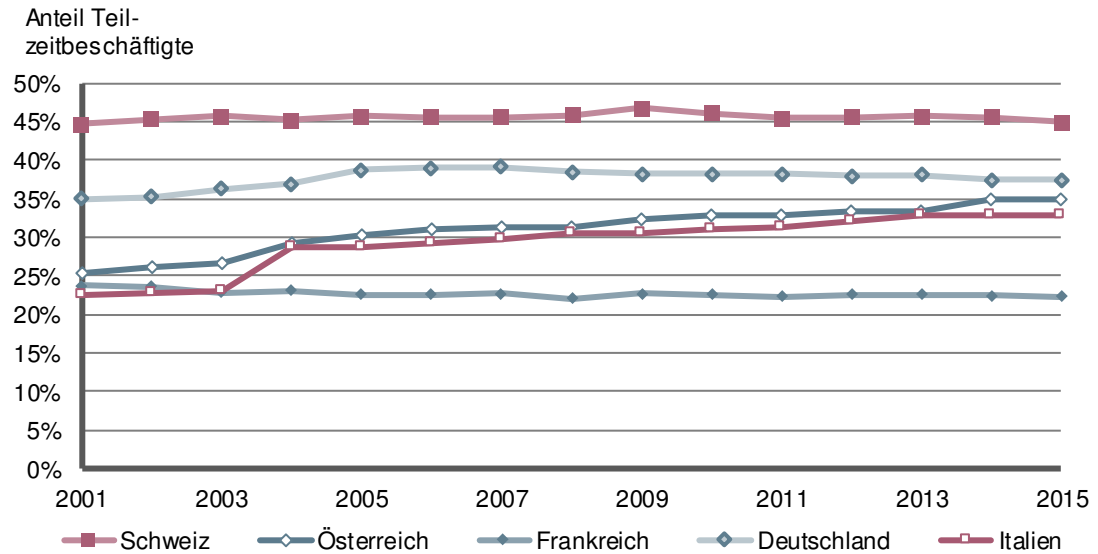
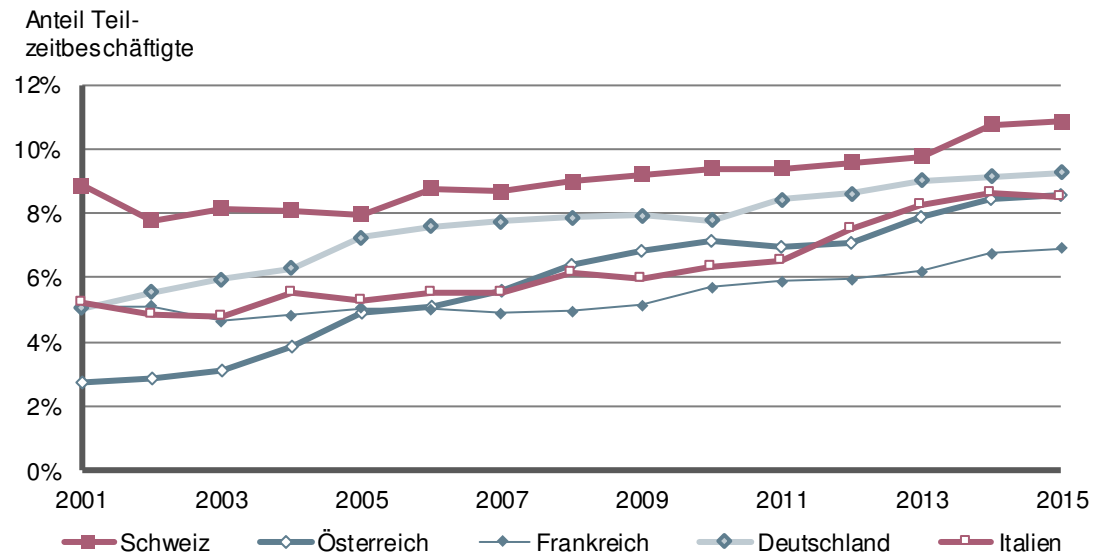
Bei den Männern (Abbildung 2-5) zeigt sich hingegen ein anderes Bild. Hier ist ein klarer Aufwärtstrend in allen dargestellten Ländern ersichtlich. Allerdings befinden sich die Männer im Vergleich zu den Frauen immer noch auf einem tiefen Niveau. Die Teilzeitquote bei den Männern in der Schweiz entspricht etwa einem Viertel derjenigen bei den Frauen.

---

<sup>12</sup> Katz/Krueger (2016), S. 7. Als atypisch Beschäftigte gelten bei Katz/Krueger über Temporärbeschäftigte, Beschäftigte auf Abruf und Solo-Selbständige/Freelancer.

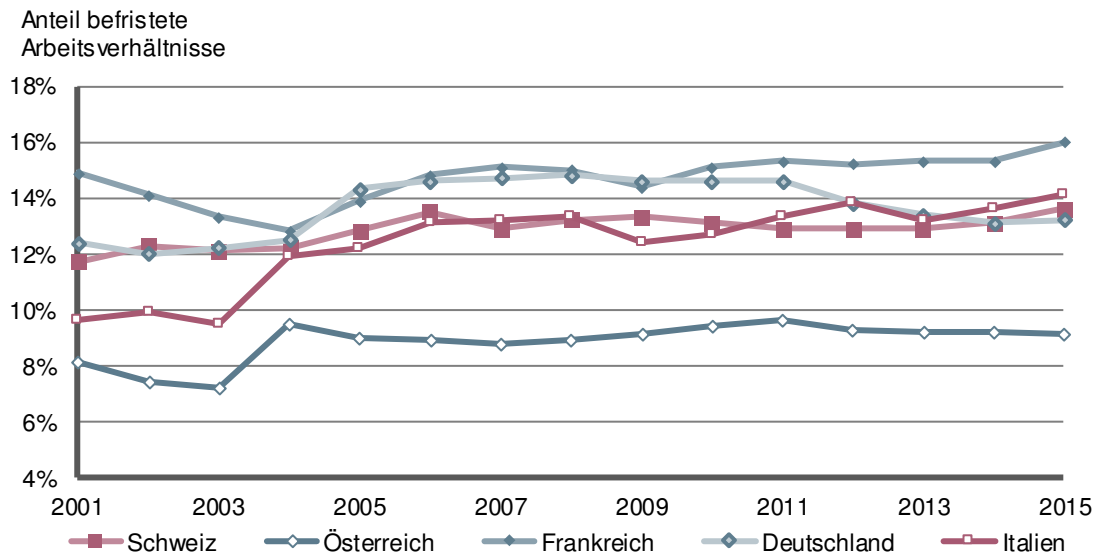
<sup>13</sup> ILO (2016).



**Abbildung 2-4: Anteil Teilzeitbeschäftigte: Frauen****Abbildung 2-5: Anteil Teilzeitbeschäftigte: Männer**

Neben der Teilzeitarbeit nimmt auch der Anteil Beschäftigter mit befristeten Arbeitsverhältnissen tendenziell zu. Das Wachstum dieser Beschäftigungsform war aber in den Nachbarländern der Schweiz eher moderat (Abbildung 2-6). In der Schweiz war zwischen 2001 und 2015 eine leichte Zunahme von knapp 12% auf knapp 14% zu verzeichnen.

**Abbildung 2-6: Anteil Beschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen (inkl. Lehrlinge)<sup>14</sup> an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer**



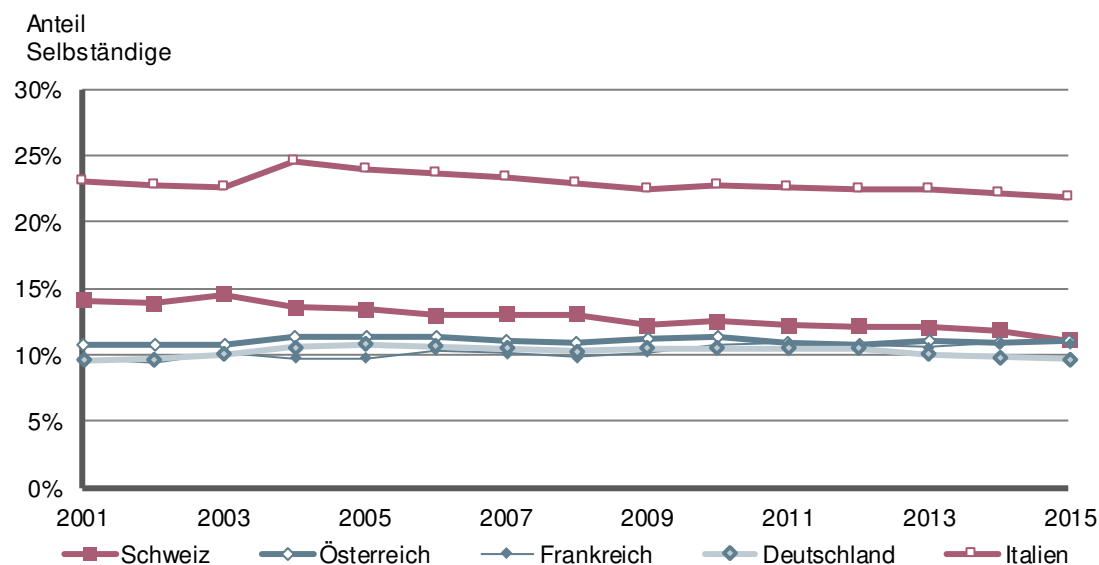
Quelle: EUROSTAT: LFS, eigene Darstellung.

Der Anteil selbständig erwerbender Personen an der Erwerbsbevölkerung hat sich in der Schweiz und ihren Nachbarländern seit 2001 nur geringfügig verändert (Abbildung 2-7). Im Gegensatz zu den anderen gezeigten Erwerbsformen ist die Entwicklung hier sogar leicht rückläufig. In der Schweiz hat dieser Anteil seit 2001 von 14% auf 11% abgenommen. Ebenfalls ein abnehmender Trend zeigt sich bei den Solo-Selbständigen, also bei den Selbständigen ohne Angestellte.

Eine aktuelle Studie von Deloitte<sup>15</sup> kommt auf Basis einer telefonischen Befragung zum Schluss, dass hohe 25% der Schweizer Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter Freelancer sind. Allerdings ist die Definition von Freelancern in dieser Studie sehr breit gefasst: Einerseits werden auch Personen mit befristeten Arbeitsverhältnissen auf Projektbasis und Personen, die Freelancing als Nebenerwerb betreiben, als Freelancer definiert. Andererseits wird nicht nach einer Freelancing-Tätigkeit im Moment, sondern zu einem beliebigen Zeitpunkt im vergangenen Jahr gefragt. Dies führt dazu, dass der Anteil jener Personen, die Freelancing im aktuellen Bevölkerungsquerschnitt als Haupterwerb betreiben, deutlich kleiner sein dürfte und dem oben erwähnten Wert von 11% Selbständiger nicht widerspricht.

<sup>14</sup> Die EUROSTAT-Definition für befristete Arbeitsverhältnisse kennt dabei keine explizite Frist: «Als Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag gilt ein Arbeitnehmer dann, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einig sind, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch objektive Bedingungen vorgegeben ist, beispielsweise ein bestimmtes Datum, die Erledigung eines Auftrags oder die Rückkehr eines Arbeitnehmers, der vorübergehend ersetzt wurde.» Die Definition von Eurostat umfasst somit auch Lehrlinge. (vgl. [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics/de](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/de))

<sup>15</sup> Deloitte (2016).

**Abbildung 2-7: Anteil Selbständige am Total der Erwerbstätigen**

In der Summe zeigen diese ausgewählten Indikatoren, dass der Trend weg vom Normalarbeitsverhältnis auch in der Schweiz und den ihr angrenzenden Ländern besteht. Allerdings scheint nicht die Selbständigkeit der Grund dieser Entwicklung zu sein, sondern eher Teilzeit- und befristete Arbeitsverhältnisse.<sup>16</sup>

### 2.3.2 Treiber der zunehmenden Verbreitung atypischer Arbeitsverhältnisse

Es stellt sich angesichts dieser Tatsachen die Frage, welches die Treiber dieser Entwicklung sind. In der Literatur werden verschiedene Gründe angeführt, um die stetig wachsende Verbreitung atypischer Arbeitsverhältnisse zu erklären:

- **Strukturwandel**<sup>17</sup>: Der in vielen Industrienationen stattfindende Strukturwandel weg vom zweiten hin zum dritten Sektor hat das Aufkommen von atypischen Arbeitsverhältnissen begünstigt. Im Dienstleistungssektor ist die Nachfrage weniger vorhersehbar als im Industriesektor.<sup>18</sup> Zusätzlich lassen sich Dienstleistungen persönlicher Art nicht lagern und in der Regel auch nicht transportieren. Die Bedienung der Nachfrage setzt darum die zeitliche Verfügbarkeit der Arbeitnehmenden voraus. Die Unternehmen haben daher einen Anreiz, möglichst flexibel organisiert zu sein. Dadurch werden die flexibleren atypischen Arbeitsverhältnisse attraktiver.

<sup>16</sup> Für die Arbeit auf Abruf liegen keine Vergleichsdaten von EUROSTAT vor.

<sup>17</sup> ILO (2016), S. 49 ff.

<sup>18</sup> ILO (2016), S. 49; Seifert (2017), S.10.

- **Konjunktur**<sup>19</sup>: In konjunkturell schlechten Zeiten haben Unternehmen einen verstärkten Anreiz, Arbeitskräfte möglichst flexibel einzusetzen. Dies führt dazu, dass vermehrt auf flexiblere Arbeitsverhältnisse wie Temporärbeschäftigung bzw. Personalverleih zurückgegriffen wird.
- **Regulierungen**<sup>20</sup>: In verschiedenen Ländern wurden Regulierungen gelockert, um den Arbeitsmarkt zu flexibilisieren, insbesondere im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Krise seit 2008.<sup>21</sup> Dadurch sollten flexiblere Anstellungsmöglichkeiten geschaffen werden, um eine Dynamisierung des Arbeitsmarkts zu bewirken. Eine gewisse Zunahme atypischer Arbeit ist also auch politisch gewollt zustande gekommen oder zumindest in Kauf genommen worden, bspw. um bislang ungenutzte Arbeitskräftepotenziale besser auszuschöpfen oder um Arbeitslosigkeit zu bekämpfen.
- **Bedürfnis der Arbeitnehmenden nach flexiblen Arbeitsverhältnissen**: Gewisse flexible Arbeitsverhältnisse werden immer beliebter. Sie ermöglichen eine bessere Work-Life-Balance und erlauben anpassungsfähigere Familienmodelle. Gerade junge Leute bevorzugen deshalb öfters flexiblere Arbeitsverhältnisse und wollen keine traditionellen Arbeitsverhältnisse mehr.<sup>22</sup> Dies widerspiegelt auch der Trend hin zu mehr Heim- und Teilzeitarbeit.<sup>23</sup> Traditionelle Büroarbeitsplätze und fixe Präsenzzeiten werden dementsprechend seltener.<sup>24</sup>
- **Technologischer Fortschritt**<sup>25</sup>: Der technologische Fortschritt dürfte einer der stärksten Treiber der Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse sein. Insbesondere den IT-Kommunikationsmitteln kommt hierbei eine entscheidende Rolle zu, indem sie orts- und zeitunabhängiges Arbeiten ermöglichen.<sup>26</sup> Auch in organisatorischer Hinsicht erfolgt eine Flexibilisierung, da durch neue Technologien z.B. ohne grosse Probleme Tätigkeiten ausgelagert werden können, wobei Outsourcing nicht per se eine Form atypischer Arbeitsverhältnisse darstellt. Hingegen stellen die neuen Arbeitsformen, die in der Plattformökonomie entstanden sind, Formen atypischer Arbeitsverhältnisse dar. Diese in der Plattformökonomie neu entstandenen atypischen Arbeitsformen bilden in Kapitel 4.7 einen Schwerpunkt dieser Studie.

Das nachfolgenden Kapitel 3 legt aber zuerst die methodischen Grundlagen für eine breite und generelle Analyse der Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz.

---

<sup>19</sup> ILO (2016), S. 49 ff.; Hohendanner / Walwei (2013), S. 242.

<sup>20</sup> ILO (2016), S. 49 ff.; Eichhorst / Tobsch (2014), S. 10.

<sup>21</sup> Dies betrifft vor allem auch die von der Krise stark betroffenen Länder Südeuropas. De Stefano (2014) gibt hier eine Übersicht und nennt in diesem Zusammenhang beispielsweise den Bereich der Temporärarbeit und den Kündigungsschutz.

<sup>22</sup> Rupp (2008).

<sup>23</sup> Schweizerische Eidgenossenschaft (2017), S. 30.

<sup>24</sup> Zillig/Weiss (2012), S.23.

<sup>25</sup> ILO (2016), S. 49 ff.

<sup>26</sup> Meissner et al. (2016), S. XI.

## 3 Methodische Grundlage der empirischen Analyse

### 3.1 Datengrundlage SAKE und SESAM

#### 3.1.1 Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

Das Bundesamt für Statistik (BFS) befragt seit 1991 eine grosse Zahl Personen zu ihrer aktuellen Arbeitsmarktsituation. Die als schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) bekannte Befragung gehört zu den grössten Stichprobenerhebungen der Schweiz. Erhoben werden neben den arbeitsmarktlichen Merkmalen auch soziodemographische und sozioökonomische Angaben, sowohl der Zielperson, als auch über die anderen Haushaltsmitglieder.<sup>27</sup>

Die Vergleichbarkeit der jährlichen SAKE-Daten ist nicht vollständig gegeben, da der Fragebogen bereits mehreren Revisionen unterzogen wurde. Die letzten umfangreichsten Veränderungen fanden im Jahr 2010 statt:

- 2010 wurde die SAKE einer grundlegenden Revision unterzogen. Insbesondere wurde von einer vormals jährlichen Erhebung auf eine vierteljährliche Erhebung gewechselt. Mit der Einführung der Quartalerhebung wurde jedoch auf das bisherige rollende 5-Jahres-Panel verzichtet. Einzelne Personen können so nur noch maximal über 1.5 Jahre verfolgt werden und nicht mehr über 5 Jahre. Im Gegenzug liegen für diese Personen Informationen im jeweiligen ersten Befragungsmonat 0 und in den folgenden Monaten «plus» 3, 12 und 15 vor. In den verwendeten Jahresdaten bedeutet dies, dass eine Person nicht wie früher jeweils während 5 Jahren beobachtet werden kann, sondern nur noch während 2 Jahren.
- Zusätzlich hat im Jahr 2010 der SAKE-Fragebogen einige Änderungen erfahren. Bestimmte Variablen wurden verändert, gelöscht oder hinzugefügt. Insbesondere wurde der Fragenkatalog für den Nebenerwerb deutlich gekürzt. Im Bereich der Selbständigkeit fällt die Frage nach der Zahl der Auftraggeber weg, die bisher für die Operationalisierung der Schutzunsicherheit verwendet wurde.
- Letztlich wurden im Mai 2017 rückwirkend per 2010 die jeweiligen Gewichte zur Hochrechnung der Resultate revidiert. Durch die neuen Gewichte wird die Genauigkeit der Hochrechnung auf Basis von SAKE-Daten weiter verbessert.

Die Veränderungen im Jahr 2010 führen zu einem Strukturbruch in der SAKE. Die Datenreihen bis 2009 und ab 2010 können also nur sehr bedingt miteinander verglichen werden. Da eine zentrale Variable im Bereich der Unterbeschäftigung erst seit 2004 vorliegt, umfasst der Analysehorizont der vorliegenden Studie den **Zeitraum 2004 bis 2016**.

Im Jahr 2015 wurden insgesamt 66'694 Zielpersonen befragt. Die Anzahl der befragten Personen unterscheidet sich von Jahr zu Jahr. Seit 2004 ist jedoch eine konstant grosse Stichprobe um 50'000 Personen/Haushalte und seit 2010 um 70'000 Personen/Haushalte vorhanden. Um die Repräsentativität der Stichprobe zu gewährleisten, wird jede Person mit einem

---

<sup>27</sup> Die Angaben stammen aus dem „Methodischen Steckbrief“, der den SAKE-Publikationen beiliegt.

individuellen Gewicht versehen und die Daten auf das Bevölkerungstotal<sup>28</sup> hochgerechnet. Die Summe des Personengewichts entspricht demzufolge dem Total der ständigen Wohnbevölkerung ab 15 Jahren.

Aufgrund der hohen Probandenzahl und der vielen erhobenen Variablen ist die SAKE eine sehr beliebte Datenquelle für Studien zum Arbeitsmarkt oder der Erwerbsbevölkerung. Allerdings müssen auch im SAKE-Datensatz einige Einschränkungen hingenommen werden. Für den Zweck unserer Studie von Bedeutung ist insbesondere die Einschränkung auf die ständige Wohnbevölkerung: Nicht berücksichtigt sind demnach definitionsgemäss Grenzgänger, Kurzaufenthalter<sup>29</sup> sowie Asylbewerber. Sowohl Saisoniers als auch Kurzaufenthalter sind aber häufig in atypischen Arbeitsverhältnissen und im Niedriglohnsektor tätig. Weiter werden in der SAKE Personen ohne gültige Aufenthaltsbewilligung nicht berücksichtigt wie auch Schwarzarbeit in der Regel nicht erfasst.<sup>30</sup> Aufgrund dieser Lücken wird der Anteil Personen in atypisch-prekären Arbeitsbedingungen in den SAKE-Daten unterschätzt.<sup>31</sup>

### 3.1.2 Syntheseerhebung soziale Sicherheit und Arbeitsmarkt (SESAM)

SESAM erweitert die Daten aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) mit Informationen aus Registern der Sozialversicherungen (AHV, IV, EL, ALV).<sup>32</sup> Die verschiedenen Datenquellen werden – unter Wahrung von Datenschutz und Anonymität der Befragten – über die AHV-Nummer verknüpft. Dadurch gewinnt der bereits umfangreiche SAKE-Datensatz an Informationen der befragten Personen bezüglich Einkommen und Sozialversicherungen dazu (exaktere Angaben und Verringerung der Item-Non-Response), ohne die Befragten zusätzlich zu belasten. Die SESAM-Daten liegen innerhalb des Analysezeitraums für die Jahre 2004 bis 2015 vor.

Die Verknüpfung mit dem Register der individuellen Konten der AHV-/IV-Beitragspflichtigen liefert genauere Informationen zum Erwerbseinkommen (aus unselbständiger und selbständiger Tätigkeit) als aus der SAKE-Befragung gewonnen werden können: Um zu den SAKE-Daten kohärente Referenzperioden zu generieren, können die Variablen zur Erwerbstätigkeit so konstruiert werden, dass nur die im Monat des SAKE-Interviews ausgeübte Erwerbstätigkeit bzw. das in diesem Monat bezogene Erwerbseinkommen berücksichtigt wird.

Als Alternative zu den Auswertungen der SAKE-Daten kann die Analyse zusätzlich mit den SESAM-Einkommensvariablen durchgeführt werden. Es zeigt sich jedoch, dass die Einkommensdaten der SESAM insbesondere bei den Selbständigerwerbenden ein hoher Anteil fehlender Angaben aufweist. Zudem sind aus SESAM lediglich die Bruttolöhne und zum Zeitpunkt

---

<sup>28</sup> Gemäss Bevölkerungsstatistik STATPOP, ständige Wohnbevölkerung ab 15 Jahren, Stand Dezember Vorjahr.

<sup>29</sup> In der SAKE werden Kurzaufenthalter mit einer Aufenthaltsbewilligung unter 12 Monaten nicht berücksichtigt.

<sup>30</sup> Da nicht zu erwarten ist, dass eine allfällige Schwarzarbeit bei der telefonischen Befragung zugegeben wird.

<sup>31</sup> In der Studie von 2003 wurde diesem Umstand Rechnung getragen, indem zusätzlich Auswertungen auf Basis des zentralen Ausländerregisters (ZAR) und den Lohnstrukturdaten (LSE) gemacht sowie zusätzliche Experteninterviews geführt wurden. Auf eine Aufdatierung dieser Daten wurde allerdings verzichtet.

<sup>32</sup> Vgl. Bundesamt für Statistik (2010), Syntheseerhebung soziale Sicherheit und Arbeitsmarkt (SESAM). Grundlagen, Methoden, konstruierte Variablen.

der Analyse nur die Löhne bis 2015 verfügbar. Aus diesem Grund wird im Rahmen dieser Studie auf die Darlegung der Ergebnisse auf der Basis von SESAM-Lohndaten verzichtet. Hingegen werden die Angaben aus SESAM zur Arbeitslosigkeit für die Analyse der Ein- und Ausstritte in atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse verwendet.

## 3.2 Operationalisierung atypisch prekärer Arbeitsverhältnisse

Wie bereits für die Definition atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse, gilt auch für deren Operationalisierung, dass grundsätzlich an der in der Vorgängerstudie aus dem Jahr 2010 verwendeten Methodik festgehalten wird. Da sich die Datengrundlage in der Zwischenzeit verändert hat, werden in verschiedenen Bereichen die Operationalisierungen angepasst.

### 3.2.1 Umsetzung der theoretischen Definition und Grenzen der Messbarkeit

Wie wir bereits im Kapitel 2.2 gezeigt haben, erachten wir ein atypisches Arbeitsverhältnis dann als problematisch, wenn zwei wichtige Grundbedingungen erfüllt sind:

- Es ist mindestens eine der drei Hauptunsicherheiten gegeben.
- Das Arbeitsverhältnis wird nicht freiwillig eingegangen, weil finanzielle Anreize fehlen.

Diese beiden zentralen und aus der Theorie abgeleiteten Grundbedingungen führen in der empirischen Umsetzung allerdings zu Problemen, da die Grundbedingungen nur bedingt messbar sind und in den üblichen Datenerhebungen auch nur teilweise berücksichtigt werden. Aufgrund der begrenzten Messbarkeit müssen bei der Operationalisierung einige Annahmen getroffen werden. Annahmen sind jedoch vielfach mit Werturteilen verbunden und werden häufig kontrovers diskutiert. Für die Interpretation der Ergebnisse und allfällige Vergleiche mit anderen Auswertungen ist es deshalb wichtig, die zugrundeliegende Operationalisierung und die damit verbundenen Annahmen aufzuzeigen und zu begründen.

Die **Hauptunsicherheiten** können mit Hilfe einzelner atypischer Arbeitsbedingungen operationalisiert werden. Dazu werden die einzelnen atypischen Arbeitsbedingungen – teilweise unter bestimmten Annahmen – den einzelnen Hauptunsicherheiten zugeordnet. Die nachfolgende Abbildung 3-1 zeigt die entsprechenden Zuordnungen.

Da zwischen den einzelnen Unsicherheiten eine gewisse Verbindung besteht, ist die Zuordnung der unterschiedlichen Arten von Atypik zu den einzelnen Hauptunsicherheiten nicht unproblematisch. Insbesondere zwischen zeitlicher und ökonomischer Hauptunsicherheit existiert eine Korrelation: So ist eine Arbeitsplatzunsicherheit teilweise auch stark mit einer Einkommensunsicherheit gekoppelt. Die Zuordnung zu den einzelnen Hauptunsicherheiten erfolgt deshalb auf Basis der am stärksten ausgeprägten Unsicherheit im atypischen Arbeitsverhältnis. Beispielsweise haben Personen in einem temporären Arbeitsverhältnis auch eine gewisse ökonomische Unsicherheit, da sie ihr Einkommen nicht über längere Zeit voraussagen können. In der Zeitspanne, in der sie temporär arbeiten, verfügen sie aber über ein gesichertes Einkommen. Dies ist beispielsweise bei Arbeit auf Abruf nicht der Fall. Hier herrscht auch mit einer

Feststellung Unklarheit über das Einkommen am Ende des Monats, da das effektive Arbeitsvolumen im Voraus nicht bekannt ist.

**Abbildung 3-1: Atypische Arbeitsverhältnisse und Hauptunsicherheiten**

Arten der Unsicherheiten	Operationalisierung (betr. atypisches Arbeitsverhältnis)
<b>1. Hauptunsicherheit: Zeitliche Unsicherheit</b>	
– Zeitlich begrenzte Arbeitsverhältnisse (Arbeitsplatzunsicherheit)	Befristete Arbeitsverträge inkl. Praktika (maximal 12 Monate) Temporärarbeit (Lohnbezug über Temporärbüro)
– Kurzfristige Arbeitspläne	Mit Hilfe der Sake-Daten nicht messbar (keine Operationalisierung)
<b>2. Hauptunsicherheit: Ökonomische Unsicherheit</b>	
– Kurzfristig schwankendes Arbeitsvolumen (Einkommensunsicherheit 1)	Arbeit auf Abruf, Heimarbeit und Telearbeit ohne vertraglich festgelegte Stundenzahl
– Variabler (z.B. umsatzabhängiger) Lohn / tiefer Fixlohn (Einkommensunsicherheit 2)	Mit Hilfe der Sake-Daten nicht messbar (keine Operationalisierung)
– Unterbeschäftigung (Existenz-Unsicherheit)	Teilzeitarbeit mit Wunsch nach höherem Arbeitsvolumen und Arbeitssuche
<b>3. Hauptunsicherheit: Schutzunsicherheit</b>	
– Verletzung von Schutzbestimmungen (Juristische Schutz-Unsicherheit)	Mit Hilfe der Sake-Daten nicht messbar (keine Operationalisierung)
– Unsicherheit betreffend Sozialleistungen (Sozialstaatliche Schutz-Unsicherheit)	Mit Hilfe der Sake-Daten nicht messbar (keine Operationalisierung)
– Vertretungs-Unsicherheit (keine gewerkschaftliche Organisation)	Mit Hilfe der Sake-Daten nicht messbar (keine Operationalisierung)
– Fehlende Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Mit Hilfe der Sake-Daten nicht messbar (keine Operationalisierung)

Im nachfolgenden Kapitel 3.2.2 werden die einzelnen Operationalisierungen der Hauptunsicherheiten und die dabei getroffenen Annahmen genauer erläutert. Wie aus der Abbildung 3-1 hervorgeht, können allerdings nicht sämtliche Hauptunsicherheiten mit Hilfe der SAKE-Daten ausgewertet werden. Insbesondere kann aufgrund fehlender Daten seit 2010 die Schutzunsicherheit nicht mehr operationalisiert werden. Arbeitsverhältnisse, die zumindest eine Hauptunsicherheit aufweisen, werden als **potenziell atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse** bezeichnet. Durch die fehlende Operationalisierung der dritten Hauptunsicherheit wird der Bestand der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse etwas unterschätzt. In Bezug auf deren Entwicklung im Zeitverlauf sind die Einschränkungen jedoch nur sehr gering.<sup>33</sup>

Personen ohne grosses Vermögen verhalten sich im Alltag und in der Lebensplanung meistens risikoavers: Um ein Risiko freiwillig zu übernehmen, müssen sie dafür mit einer Risikoprämie

<sup>33</sup> Diese Einschränkung ist auch darum tragbar, da in erster Linie nicht das *Niveau* der absoluten oder prozentualen Zahl atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse, sondern ob und wie sich diese Zahlen im Zeitablauf *verändert* haben. Zwischen 2001 und 2009 lag die Zahl der Personen mit Schutzunsicherheit und unter der Einkommensgrenze für atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse bei jeweils 6'000 bis 10'000 Personen.



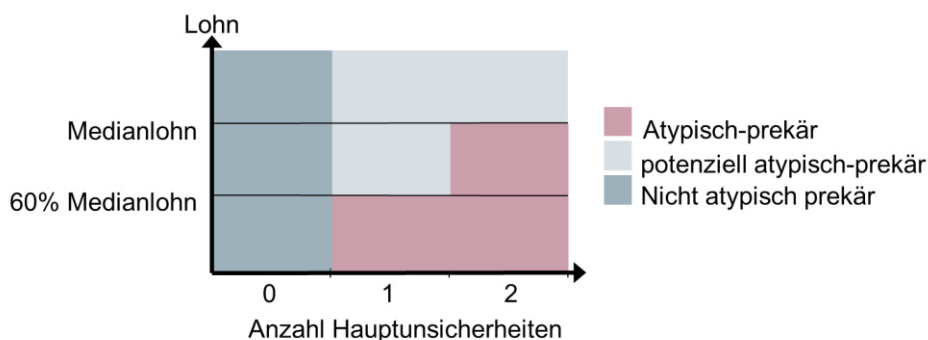
entschädigt werden. Eine nicht gewährte Risikoprämie lässt den Rückschluss zu, dass ein Risiko nur unfreiwillig übernommen worden ist. Im SAKE-Datensatz bestehen keine Informationen darüber, ob ein Arbeitsverhältnis aufgrund mangelnder Alternativen, persönlichen Präferenzen oder einer höheren Lohnzahlung eingegangen wird. Die **Freiwilligkeit** wird deshalb mit Hilfe der Lohnvariablen gemessen. Dabei wird angenommen, dass ein Arbeitnehmer ab einer bestimmten Lohngrenze freiwillig ein nichttraditionelles Arbeitsverhältnis mit entsprechenden Unsicherheiten eingeht. Ist das Arbeitsverhältnis von mehreren Hauptunsicherheiten geprägt, muss eine höhere Entlohnung erzielt werden, damit von Freiwilligkeit die Rede sein kann. Der Lohn ist zudem ein guter Indikator für die Vermittelbarkeit eines Arbeitnehmers, da davon ausgegangen wird, dass dieser die Nachfrage der Fähigkeiten des Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt wiedergibt.

Aus der Kombination von Hauptunsicherheit und Freiwilligkeit können nun die **atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse** ermittelt werden. Zu diesem Zweck müssen noch eine untere (bei einer Hauptunsicherheit) und eine obere (bei mehreren Hauptunsicherheiten) Lohngrenze definiert werden. Während sämtliche Arbeitsverhältnisse mit mindestens einer Hauptunsicherheit als potenziell atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse gelten, gilt für atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse folgende operationale Definition:

**Ein Arbeitsverhältnis wird dann als atypisch-prekär bezeichnet, wenn eine Hauptunsicherheit (zeitlich, ökonomisch, fehlender Schutz) gegeben ist und das auf eine Vollzeitstelle hochgerechnete Jahreseinkommen unter der unteren Lohngrenze liegt oder wenn mehr als eine Hauptunsicherheit gegeben ist und das Einkommen unter der oberen Lohngrenze liegt.**

Wie hoch diese Lohngrenzen letztlich effektiv sind, muss aus theoretischen Überlegungen hergeleitet werden. Die Abbildung 3-2 bietet nochmals einen grafischen und tabellarischen Überblick, welche Arbeitsverhältnisse gemäss dieser Definition als atypisch-prekär gelten.

**Abbildung 3-2: Operationalisierung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse**



### 3.2.2 Atypische Arbeitsverhältnisse als Indikatoren von Unsicherheit

Nicht jedes atypische Arbeitsverhältnis bringt auch zwingend eine Hauptunsicherheit mit sich. Beispielsweise ist eine projektbezogene Stelle in einem über mehrere Jahre dauernden Projekt zwar befristet, deren zeitliche Unsicherheit ist jedoch nicht höher als bei einem Normalarbeitsverhältnis. Die Zuordnung der einzelnen atypischen Arbeitsverhältnisse zu den Hauptunsicherheiten ist deshalb an Bedingungen geknüpft, auf die in den nachfolgenden Abschnitten kurz eingegangen wird.

#### a) Zeitlich begrenzte Arbeitsverhältnisse (1. Hauptunsicherheit)

Zeitlich begrenzte Arbeitsverhältnisse können über befristete Arbeitsverträge oder Temporärbeschäftigung operationalisiert werden.

- **Befristete Arbeitsverträge** werden für eine bestimmte Dauer (in der SAKE messbar) oder eine bestimmte Aufgabe (nicht in SAKE messbar) abgeschlossen, d.h. vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ist der Zeitpunkt, an dem das Arbeitsverhältnis enden wird, bereits vereinbart. Als problematisch werden insbesondere kurze Befristungen gesehen. Ein befristetes Arbeitsverhältnis wird deshalb nur dann als potenziell atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis eingestuft, wenn die Vertragsdauer maximal ein Jahr (365 Tage) beträgt.<sup>34</sup> Diese Definition umfasst auch Praktika, sofern sie auf maximal 365 Tage beschränkt sind. Zusätzlich gilt bei Praktika die Einschränkung, dass sie nicht während der Ausbildung stattfinden, da sonst – wie bei den Lehrlingen – der Ausbildungscharakter im Vordergrund steht. Ein Spezialfall befristeter Arbeitsverträge stellen die Kettenarbeitsverträge dar. Diese können mit der SAKE jedoch nicht identifiziert werden.
- **Temporärbeschäftigung**<sup>35</sup> ist – wie der Personalverleih generell – insofern eine spezielle Form von Arbeitsverhältnis, als drei Parteien vertraglich miteinander verknüpft sind: Eine Temporärfirma vermittelt einen Arbeitnehmer an eine Drittfirma, wobei der Arbeitnehmer rechtlich an die Temporärfirma, wirtschaftlich hingegen an die Drittfirma gebunden ist. In der SAKE werden sowohl Erwerbstätige, die aktuell in einer Temporärbeschäftigung tätig sind, als temporär bezeichnet, wie auch jene, die ihre aktuelle Arbeitsstelle (auch Festanstellung) über ein Personalvermittlungsbüro gefunden haben. Für die vorliegende Studie werden hingegen nur Personen, die ihren heutigen Lohn direkt vom Temporärbüro erhalten, und somit aktuell in einer Temporärbeschäftigung tätig sind, als Temporärbeschäftigte betrachtet. Hingegen werden Beschäftigte, die den Lohn direkt vom aktuellen Arbeitgeber erhalten, nicht als Temporärbeschäftigte eingestuft.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> Können keine Angaben über die Dauer der Befristung gemacht werden, wird davon ausgegangen, dass die Befristung über einen längeren Zeitraum gilt und diese deshalb nicht als kritisch betrachtet wird.

<sup>35</sup> Der Begriff Temporärarbeit bezeichnet in der Schweiz jene Arbeitsverhältnisse, die in Deutschland als Leiharbeit bezeichnet werden. Obwohl diese häufig auch befristet ist, sind Temporärarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse nicht gleichzusetzen.

<sup>36</sup> Temporäre Arbeitsverhältnisse sind häufig auch befristet. Dies hat nur eine Auswirkung auf die Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse und die Temporärarbeit, nicht aber auf die Anzahl potenzieller atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse (ohne Doppelzählungen), da beide zur selben Hauptunsicherheit gezählt werden.

### b) Kurzfristig schwankendes Arbeitsvolumen (2. Hauptunsicherheit)

Von kurzfristig schwankenden Arbeitsvolumina sind insbesondere die beiden Arbeitsformen Arbeit auf Abruf und Heim-/Telearbeit betroffen.

- **Arbeit auf Abruf** stellt eine der flexibelsten Formen von Arbeit dar, weil der Arbeitgeber die auf Abruf Arbeitenden bei Bedarf kurzfristig zur Arbeit aufbieten kann. Die SAKE unterscheidet zwischen Arbeitsverhältnissen auf Abruf mit und ohne eine garantierte Mindestzahl von Arbeitsstunden. Während bei Arbeit auf Abruf ohne garantierte Mindestzahl von Arbeitsstunden von einer beträchtlichen Unsicherheit auszugehen ist, vermindert sich diese Unsicherheit bei Arbeit auf Abruf mit garantierter Mindestzahl an Arbeitsstunden. Je höher der Anteil an garantierten Stunden, desto geringer ist die Unsicherheit. Da aus der SAKE jedoch keine Angaben zum Anteil der garantierten Stunden vorhanden sind, umfasst die Operationalisierung alle Arbeitsverhältnisse auf Abruf.
- **Heimarbeit** zeichnet sich primär dadurch aus, dass sie nicht im Betrieb des Arbeitgebers, sondern in der Wohnung des Heimarbeitenden mit relativ grosser Autonomie erbracht wird. Mit Hilfe der SAKE kann ein Heimarbeitsverhältnis ermittelt werden, wenn eine Person unselbständig erwerbend ist und sich der übliche Arbeitsort in der eigenen Wohnung befindet. Zusätzlich wird unterscheiden, ob ein Heimarbeitsverhältnis mit einer fixierten Anzahl von Arbeitsstunden oder mit einer schwankenden Stundenzahl gekoppelt ist. Heimarbeit per se kann nicht als atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis betrachtet werden, da sich bei einer garantierten Stundenzahl die Heimarbeit bezüglich den drei Hauptunsicherheiten nicht grundlegend von einem Normalarbeitsverhältnis (bzw. Teilzeitarbeit) unterscheidet. Schwankt die wöchentliche Arbeitszeit jedoch erheblich, verfügt die Heimarbeit über die gleichen Eigenschaften wie Arbeit auf Abruf und beinhaltet eine erhöhte Unsicherheit.

### c) Unterbeschäftigung mit Arbeitssuche (2. Hauptunsicherheit)

Unterbeschäftigung kann nur in Teilzeitarbeit vorkommen. Wesentlich für die Beurteilung von Unterbeschäftigung ist allerdings nicht die Teilzeitarbeit per se, sondern der Wunsch, mehr zu arbeiten. Deshalb gilt eine Person nur als unterbeschäftigt, wenn sie teilzeitbeschäftigt (unter 90%) ist und in der SAKE angibt, sie würde lieber mehr oder sogar Vollzeit arbeiten. Zusätzlich muss die unterbeschäftigte Person auch tatsächlich für Mehrarbeit verfügbar sein. Ist eine Person z.B. aufgrund familiärer Pflichten nicht innerhalb von drei Monaten verfügbar, so kann dies nicht dem Arbeitsverhältnis zugeschrieben werden.

Eine geringfügige Unterbeschäftigung ist per se noch nicht problematisch. Für die Einstufung als atypisch-prekär muss aus der Unterbeschäftigung ein gewisser Leidensdruck entstehen. Dieser kann insbesondere dann nachgewiesen werden, wenn eine unterbeschäftigte Person aktiv nach Arbeit sucht. Für die Operationalisierung in der vorliegenden Studie gilt eine Unter-

beschäftigung dann als potentiell atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis, wenn die betroffene Person im Monat vor dem SAKE-Interview Arbeit gesucht hat mit dem Ziel, mehr Stunden zu arbeiten.<sup>37</sup>

#### **d) Unsicherheit betreffend Sozialleistungen (3. Hauptunsicherheit)**

Die **Scheinselbständigkeit** unterscheidet sich von „normaler“ Selbständigkeit dadurch, dass der Dienstleistende zwar formell als „Selbständigerwerbender“ tätig ist, bezüglich persönlicher Weisungsgebundenheit und Eingliederung in die betriebliche Organisation des Auftraggebers oder Werkbestellers aber ähnlich abhängig ist wie ein Arbeitnehmer, weshalb er eben nur zum Schein selbständig erwerbend und ebenfalls als Arbeitnehmer zu qualifizieren ist. Dies ist vor allem dann gegeben, wenn die selbständige Person nur oder mehrheitlich für einen Auftraggeber arbeitet. Die Scheinselbständigkeit ist gegenüber einer normalen Anstellung deshalb als problematisch zu bezeichnen, weil Selbständigerwerbende nicht über die gleichen Sozialleistungen wie Angestellte verfügen. Ausserdem besteht durch den Status der Selbständigkeit kein Arbeitnehmerschutz, der für Angestellte durch die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und des Obligationenrechtes gewährleistet wird.

Zwischen 2001 bis 2009 wurden selbständige Personen in der SAKE nach der Anzahl Auftraggeber bzw. Kunden befragt. Dadurch konnte die Scheinselbständigkeit identifiziert und ausgewertet werden. Ab 2010 wurde diese Frage nicht mehr gestellt. Eine Operationalisierung der Scheinselbständigkeit ist mit der SAKE seither nicht mehr möglich.

Eine alternative Möglichkeit zur Messung der Schutzunsicherheit wäre die Solo-Selbständigkeit, also Selbständige und Erwerbstätige mit eigener Firma, aber ohne Angestellte. Diese Operationalisierung ginge aber sehr weit, und würde auch viele nicht potentiell atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse betreffen. Eine weitere Eingrenzung ist jedoch mangels geeigneter verfügbarer Kriterien nicht möglich. Aus diesem Grund wird in der vorliegenden Studie auf die Operationalisierung der 3. Hauptunsicherheit verzichtet. Da zu erwarten ist, dass sich die Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie teilweise innerhalb der Solo-Selbständigkeit finden, so wird diese in einem gesonderten Abschnitt in die Analyse miteinbezogen.

#### **e) In SAKE nicht messbare Unsicherheiten**

Wie bereits in der Abbildung 3-1 aufgezeigt wurde, können auf Basis der SAKE-Daten nicht alle Unsicherheiten identifiziert werden. Neben der Scheinselbständigkeit nicht identifiziert werden können:

- Kurzfristige Arbeitspläne
- Hoher variabler Lohnanteil mit tiefen Fixum
- Verletzung der Schutzbestimmungen

---

<sup>37</sup> Die Definition der Unterbeschäftigung wurde in der vorliegenden Studie gegenüber 2010 und 2003 angepasst, da in der Zwischenzeit rückwirkend auf 2004 die Unterbeschäftigung in der SAKE mit einer eigenen Variable gemessen wird.

- Vertretungs-Unsicherheit (keine gewerkschaftliche Organisation)
- Fehlende Kontrollen der Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Zudem wird für die Analyse nur die Haupterwerbstätigkeit berücksichtigt. Zur Nebenerwerbstätigkeit liegen in der SAKE nur wenige Merkmale vor, sodass keine Operationalisierung der Hauptunsicherheiten möglich ist.

### 3.2.3 Einkommen als Indikator für Freiwilligkeit

Es herrscht gesellschaftlicher Konsens darüber, dass ein potenziell atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis bei entsprechender Entlohnung für die Gesellschaft weitgehend unbedenklich ist und daher nicht als atypisch-prekär eingestuft werden darf. Auf welchem Niveau und auf welcher Basis diese Lohngrenzen jedoch festgelegt werden sollen, kann nicht ohne entsprechende Annahmen hergeleitet werden. Für die Analyse der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse in der Schweiz ist es jedoch unumgänglich, entsprechende Grenzwerte festzulegen.

Als Ausgangsgrösse für die Festlegung der Lohngrenze dient der Medianlohn. Dieser wird in den Sozialwissenschaften häufig als Vergleichsgrösse verwendet und ist als Ausgangspunkt für verschiedene Grenzwerte breit akzeptiert. Der Medianlohn definiert jenen Lohn, der von jeweils 50% der untersuchten Bevölkerung unterschritten beziehungsweise überschritten wird. Demnach wird der Wert weder von einzelnen hohen noch von einzelnen tiefen Einkommen beeinflusst und zeigt sich resistent gegenüber sogenannten Ausreissern. In dieser Studie wird der Medianlohn als oberer Schwellenwert verwendet. Wir gehen also davon aus, dass eine Person ein potenziell atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis mit mindestens zwei Hauptunsicherheiten **freiwillig** eingeht, wenn sie dafür mehr verdient als 50% der übrigen Erwerbstätigen.

Der untere Schwellenwert für eine Prekarität beim Vorliegen von nur einer Hauptunsicherheit wird bei 60% des Medianlohns festgelegt. Dieser Grenzwert wird vor allem häufig im Zusammenhang mit Diskussionen zum Mindestlohn, zur Armutsgrenze und zu den «Working Poor» verwendet.

Es ist dabei anzumerken, dass das theoretische Konzept der individuellen Lohnprämie in der empirischen Analyse nicht umsetzbar ist. Vielmehr muss mit generalisierten Lohngrenzen gearbeitet werden, um eine Vergleichbarkeit der Resultate und eine gesamtwirtschaftliche Aggregation vornehmen zu können. In der Diskussion während der Erarbeitung der vorliegenden Studie wurde auch diskutiert, ob allenfalls branchen- oder regionenspezifische Medianlöhne verwendet werden sollten. Ein Argument dafür wäre, dass in einer Branche oder in einer Region mit generell tiefem Lohnniveau die Grenze für ein atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis tiefer liegen müsste, als in einer Branche oder Region mit hohem Lohnniveau. Es stellt sich in diesem Fall aber die Frage, wieso beispielsweise ein Jahreseinkommen von 40'000 CHF in einer Tieflohnbranche beim Vorliegen einer Hauptunsicherheit als nicht atypisch-prekär gelten sollte, in einer Hochlohnbranche aber schon. Implizit liegt diesem Vergleich der Gedanke zugrunde, dass sich die möglichen Handlungsoptionen von Erwerbstätigen nicht auf eine spezifische Branche beschränken. Aus diesem Grund ist es zielführend, im empirischen Konzept den Medianlohn für eine Vollzeitstelle über alle Branchen und Regionen zu verwenden. In einer

Branche mit tiefem Lohnniveau und gleichzeitig häufig unsicheren Hauptunsicherheiten wird auf diese Weise geschlossen, dass auch viele Erwerbstätige sich in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen befinden. Dieser Schluss ist folgerichtig, da unter diesen Voraussetzungen auch das Risiko einer prekären Lebenssituation erhöht ist.

Wie in der Studie von 2010 werden variable Lohngrenzen verwendet, da die Nominallöhne im Analysezeitraum 2004 bis 2016 um gesamthaft 13.9% gewachsen sind.<sup>38</sup> Eine konstante Lohngrenze zwischen 2004 und 2016 würde dieser Entwicklung nicht Rechnung tragen und die Messung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse verzerren. Für die Bestimmung der Lohngrenzen wird jedes Jahr der jeweilige Medianlöhne bestimmt und anschliessend zur Analyse verwendet.

**Abbildung 3-3: Lohngrenzen für atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse nach den verschiedenen möglichen Lohnvariablen in SAKE und SESAM**

	Nettolohn SAKE		Bruttolohn SAKE		Bruttolohn SESAM	
	60% Median-lohn°	Medianlohn°	60% Median-lohn°	Medianlohn°	60% Median-lohn°	Medianlohn°
<b>2004</b>	<b>38'386</b>	<b>63'977</b>	44'250	73'750	46'080	76'800
<b>2005</b>	<b>39'000</b>	<b>65'000</b>	44'955	74'925	46'440	77'400
<b>2006</b>	<b>39'025</b>	<b>65'042</b>	45'240	75'400	47'160	78'600
<b>2007</b>	<b>39'781</b>	<b>66'301</b>	46'170	76'950	47'880	79'800
<b>2008</b>	<b>40'716</b>	<b>67'860</b>	46'800	78'000	49'320	82'200
<b>2009</b>	<b>41'864</b>	<b>69'773</b>	48'360	80'600	49'680	82'800
SAKE-Strukturbruch						
<b>2010</b>	<b>40'500</b>	<b>67'500</b>	46'800	78'000	47'880	79'800
<b>2011</b>	<b>40'500</b>	<b>67'500</b>	46'800	78'000	47'880	79'800
<b>2012</b>	<b>41'195</b>	<b>68'658</b>	47'580	79'300	48'600	81'000
<b>2013</b>	<b>41'340</b>	<b>68'900</b>	47'847	79'745	48'960	81'600
<b>2014</b>	<b>41'260</b>	<b>68'767</b>	48'000	80'000	48'960	81'600
<b>2015</b>	<b>42'000</b>	<b>70'000</b>	48'360	80'600	49'320	82'200
<b>2016</b>	<b>41'978</b>	<b>69'964</b>	48'195	80'325	-	-

Quelle: BFS (SAKE/SESAM), eigene Berechnungen.

Analog zum Nominallohnwachstum nach Lohnindex sind die Medianlöhne für eine Vollzeitstelle aus SAKE und SESAM zwischen 2004 und 2016 deutlich angestiegen (Abbildung 3-3). Im Bereich der Lohngrenzen ist jedoch der SAKE-Strukturbruch deutlich zu erkennen: Die Medianlöhne sinken zwischen 2009 und 2010, je nach Einkommensvariable, um 2'000 bis

<sup>38</sup> Nominallohnwachstum gemäss schweizerischem Lohnindex des BFS: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohnentwicklung.html>.

3'000 CHF pro Jahr. Eine lineare Verschiebung der Einkommensverteilung wäre an sich nicht problematisch, wird doch die Lohngrenze jedes Jahr neu bestimmt und passt sich der Verteilung an. Da sich aber auch die Verteilung um den Median mit dem Strukturbruch verändert, beeinflusst dies auch die Messung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse. Entsprechend besteht auch bei den atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse zwischen 2009 und 2010 ein deutlicher Reihenbruch, der eine direkte Vergleichbarkeit der Datenreihen vor und nach dem Strukturbruch verhindert.

## 4 Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der quantitativen Analyse der atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in den Jahren 2004-2016 dargestellt. Die quantitative Analyse umfasst mehrere Teile, die in den nachfolgenden Kapiteln präsentiert werden: Zunächst folgt eine allgemeine Betrachtung des Umfangs atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse und ihrer Entwicklung über den untersuchten Zeitraum (Kapitel 4.1). Anschliessend wird aufgezeigt, welche Hauptunsicherheiten bei atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen häufig vorkommen (Kapitel 4.2). Die darauffolgenden Kapitel zeigen auf, wie sich die atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse über die Branchen (Kapitel 4.3) und die Regionen (Kapitel 4.4) verteilen, und welche Personengruppen in diesen Arbeitsverhältnissen arbeiten (Kapitel 4.5). Weiter beinhaltet Kapitel 4.6 eine Analyse der Ein- und Austritte in atypisch-prekäre und aus atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen. Kapitel 4.7 schliesslich enthält eine kurze, losgelöste Analyse des Phänomens der Solo-Selbständigkeit.

Die Analyse basiert auf SAKE-Daten, die zwischen den Jahren 2009 und 2010 aufgrund einer Anpassung der Gewichtungen und der Neugestaltung der SAKE-Erhebung einen Strukturbruch aufweisen (vgl. Kapitel 3.1.1). Aufgrund dieses Strukturbruchs sind die Werte bis 2009 und ab 2010 nicht direkt vergleichbar. Die zu beobachtenden Verschiebungen ergeben sich vor allem aus Veränderungen in den Einkommensverteilungen und einem tieferen Bestand bei Personen mit bestimmten Hauptunsicherheiten (vgl. Kapitel 3.2.3). Insgesamt führt dies dazu, dass die Schätzung der Anzahl atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse nach dem Strukturbruch leicht tiefer ausfällt als vor dem Strukturbruch. An dieser Stelle ist erneut darauf hinzuweisen, dass die Datengrundlage ausschliesslich eine Analyse der zeitlichen und ökonomischen Hauptunsicherheiten, jedoch nicht der Schutz-Unsicherheit zulässt (vgl. Kapitel 3.2).

### 4.1 Atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse zwischen 2004 und 2016

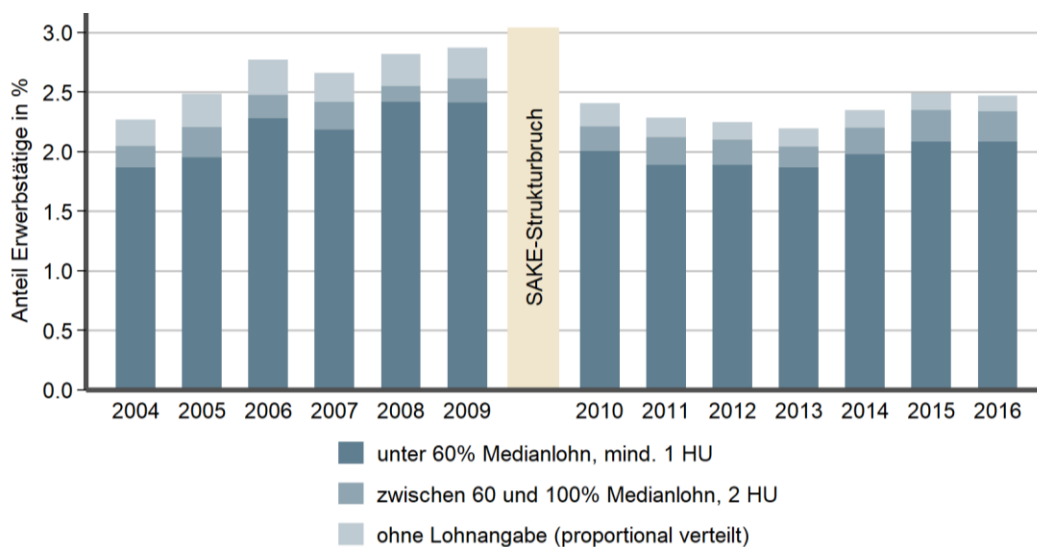
Im Zeitraum zwischen 2004 und 2016 sind im Verhältnis zu allen Erwerbstätigen rund 2% bis 3% der Arbeitsverhältnisse als atypisch-prekär einzustufen, 2016 betrug der Anteil 2.5%. Dazu zählen vor allem Arbeitsverhältnisse mit mindestens einer Hauptunsicherheit und einem Lohn unter 60% des Medianlohns. Sie machen rund 80% aller atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse bzw. rund 1.8%-2.5% der Erwerbstätigen aus. Atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse mit einem vergleichsweise höheren Lohn – zwischen 60% und 100% des Medianlohns – mit zwei Hauptunsicherheiten sind dagegen seltener. Sie machen rund 10% aller atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse oder rund 0.2% der Erwerbstätigen aus.

Die Bestimmung des Anteils atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse an allen Erwerbstätigen ist dadurch beschränkt, dass die Angaben zum Nettolohn bei rund jeder zehnten Beobachtung in



der SAKE fehlen. Für diese Personen wurde der Anteil der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse im Analogschluss zu den Personen mit Lohnangabe bestimmt.<sup>39</sup> Insgesamt wird dadurch der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse von Personen ohne Lohnangaben auf rund 0.2% der Erwerbstätigen geschätzt. Sie machen rund 10% der als atypisch-prekär eingestuften Arbeitsverhältnisse aus.

**Abbildung 4-1: Anteil Personen in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen an allen Erwerbstätigen 2004 bis 2016 (grafisch)**



Quelle: BFS (SAKE), eigene Berechnungen.

Im Zeitraum von 2004-2009 ist ein Anstieg des Anteils atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse von 2.3% auf 2.8% der Erwerbstätigen zu beobachten. Diese Entwicklung deckt sich mit den Erkenntnissen aus der vorgängigen Studie.<sup>40</sup> Ab dem Jahr 2010 weist die Entwicklung des Anteils atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse weniger Schwankungen auf: Von 2010 bis 2013 sinkt der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse leicht von 2.4% auf 2.2% ab. Zwischen 2013 und 2015 steigt dieser Anteil wieder auf rund 2.5% und verharrt 2016 auf diesem Niveau. Insgesamt liegt der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse 2016 nur geringfügig über dem Wert von 2010, womit nicht von einem steigenden Trend gesprochen werden kann.

<sup>39</sup> Es wird dabei davon ausgegangen, dass die Verteilung der Einkommen unter den Personen ohne Einkommensangaben gleich ist wie jene unter den Personen mit Einkommensangaben. Die Personen ohne Einkommensangaben werden beim Vorliegen mindestens einer Hauptsicherheit entsprechend proportional zu den Personen mit Einkommensangaben in atypisch-prekäre und andere Arbeitsverhältnisse aufgeteilt.

<sup>40</sup> EcoPlan (2010).

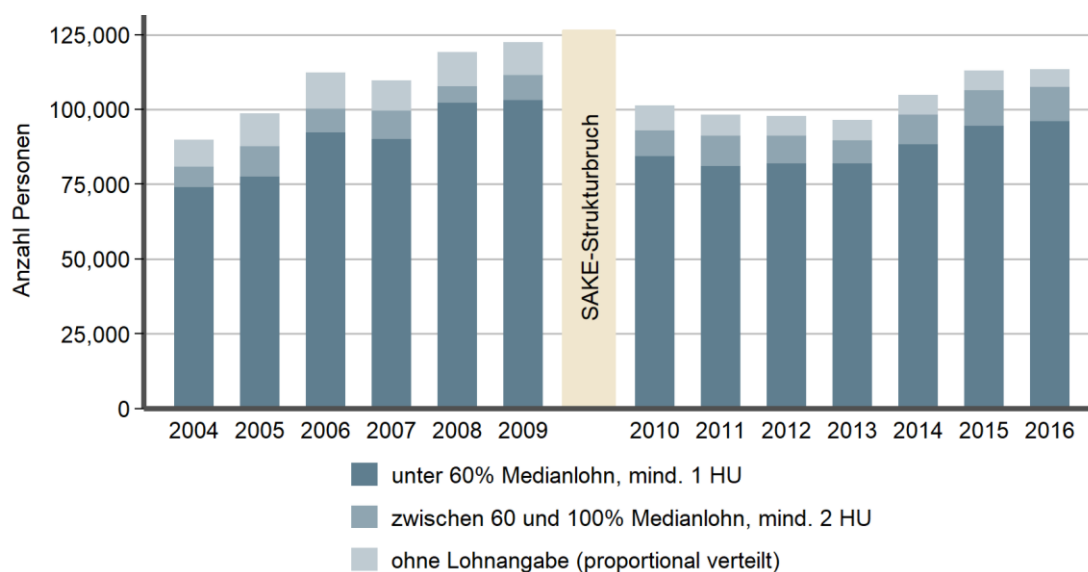
**Abbildung 4-2: Anteil Personen in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen an allen Erwerbstätigen 2004 bis 2016 (tabellarisch)**

<b>Atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse nach Lohngrenzen und Hauptunsicherheiten</b>				
	<b>Unter 60% Medianlohn, mind. 1 HU</b>	<b>Zwischen 60% und 100% Medianlohn, mind. 2 HU</b>	<b>Ohne Lohnangabe, mind. 1 HU (proportional verteilt)</b>	<b>Atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse Total</b>
<b>2004</b>	1.87%	0.18%	0.23%	<b>2.27%</b>
<b>2005</b>	1.95%	0.25%	0.28%	<b>2.48%</b>
<b>2006</b>	2.28%	0.19%	0.30%	<b>2.77%</b>
<b>2007</b>	2.18%	0.23%	0.24%	<b>2.66%</b>
<b>2008</b>	2.42%	0.13%	0.27%	<b>2.82%</b>
<b>2009</b>	2.41%	0.20%	0.26%	<b>2.87%</b>
<b>SAKE-Strukturbruch</b>				
<b>2010</b>	2.01%	0.20%	0.20%	<b>2.41%</b>
<b>2011</b>	1.89%	0.23%	0.16%	<b>2.28%</b>
<b>2012</b>	1.88%	0.21%	0.15%	<b>2.25%</b>
<b>2013</b>	1.87%	0.17%	0.15%	<b>2.19%</b>
<b>2014</b>	1.98%	0.22%	0.15%	<b>2.35%</b>
<b>2015</b>	2.08%	0.26%	0.14%	<b>2.49%</b>
<b>2016</b>	2.08%	0.25%	0.13%	<b>2.47%</b>

Quelle: BFS (SAKE), eigene Berechnungen.

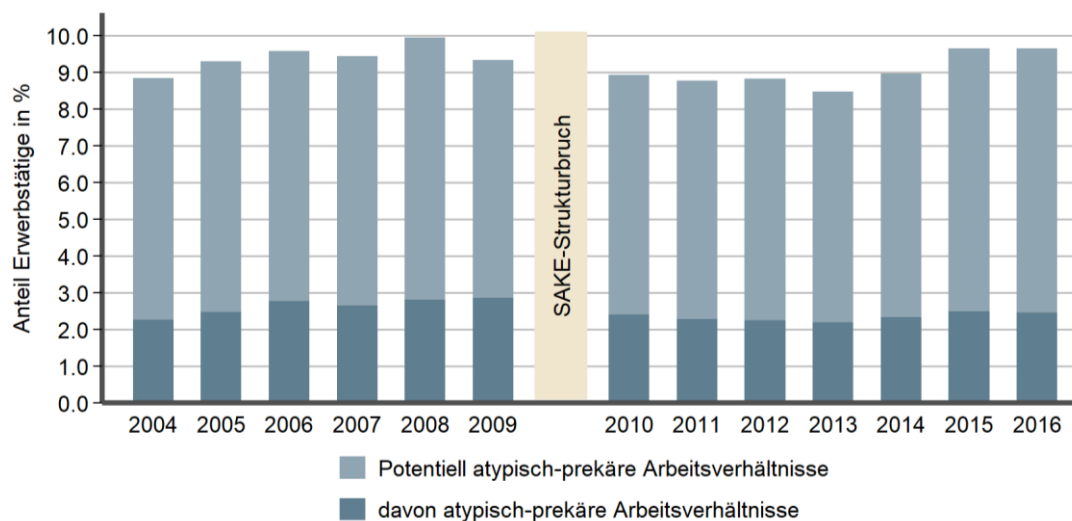
In absoluten Zahlen können für das Jahr 2016 insgesamt rund 113'000 Personen in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen ermittelt werden (Abbildung 4-3). In den Jahren 2010-2013 war die Anzahl atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse weitgehend stabil bei rund 100'000 Personen und ist dann seit 2013 kontinuierlich auf die 113'000 Personen im Jahr 2015 angestiegen. Auch in den Jahren 2004-2009 ist ein Anstieg der Anzahl atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse von rund 90'000 auf 125'000 Personen zu beobachten. Die Zunahme in der Anzahl atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse ab 2010 lässt jedoch nicht auf eine generell zunehmende Prekarisierung des Arbeitsmarktes schliessen. Gleichzeitig zu der Zahl der atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen ist nämlich auch die Gesamtbeschäftigung zwischen 2010 und 2016 deutlich angestiegen. Wie oben ausgeführt, liegt der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse im Jahr 2016 nur wenig höher als im Jahr 2010. Über die Zeit dürfte die Zunahme der Anzahl atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in dieser Zeitspanne primär dem Beschäftigungswachstum geschuldet sein. Die Entwicklung 2013 bis 2015 könnte der konjunkturellen Entwicklung geschuldet sein: Die Frankenstärke und die anhaltende internationale Konjunkturbaisse haben die Situation auf dem Arbeitsmarkt erschwert und unter anderem auch zu einer Zunahme der Arbeitslosigkeit geführt. Allerdings kann diese Vermutung nicht weiter erhärtet werden, da zur Analyse nur jeweils zwei Zeiträume von je 6 Jahren vorliegen, die durch einen Reihenbruch getrennt sind. Dadurch sind Trendeffekte sehr schwer von konjunkturellen Effekten zu trennen.

Abbildung 4-3: Anzahl Personen in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen 2004 bis 2016



Quelle: BFS (SAKE), eigene Berechnungen.

Abbildung 4-4: Anteil Personen in potenziell atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen an allen Erwerbstätigen 2004 bis 2016



Quelle: BFS (SAKE), eigene Berechnungen.

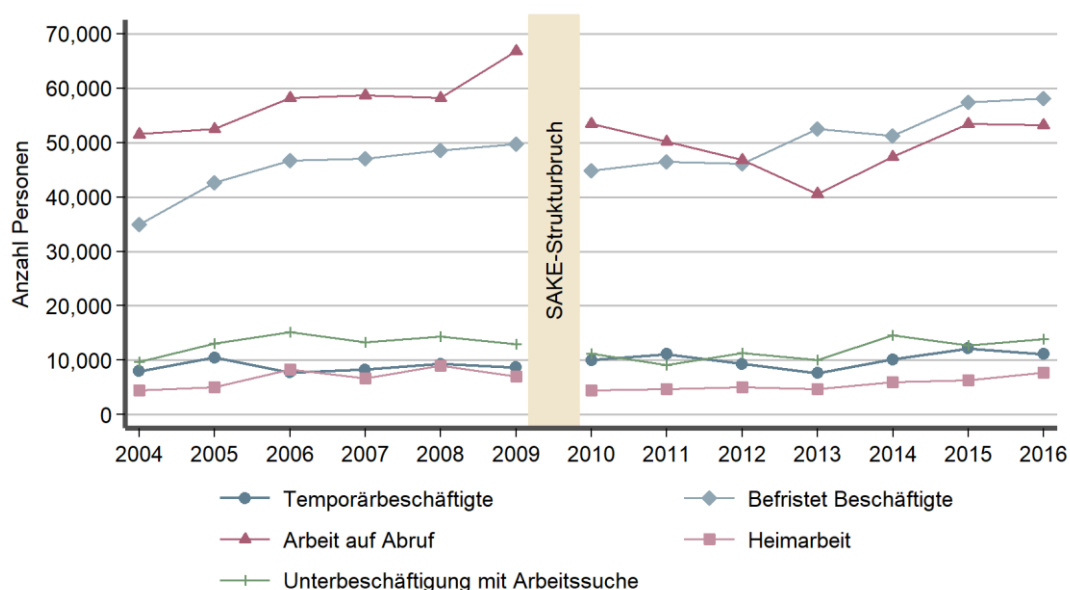
Weiter stellt sich die Frage, wie hoch der Anteil **potenziell** atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse – also jener Personen, die von einer oder mehrerer Hauptunsicherheiten betroffen sind, unabhängig von ihrer Einkommenssituation – an allen Erwerbstätigen ist. Abbildung 4-4 zeigt, dass sich die potenziell atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse auf rund 9-10% der Erwerbstätigen belaufen. Davon ist rund jedes vierte Arbeitsverhältnis effektiv als atypisch-prekär einzu-

stufen. Dies bedeutet, dass die Personen in diesen Arbeitsverhältnissen angesichts der Unsicherheiten nicht so viel verdienen, dass von einem freiwilligen Verbleib in diesen Arbeitsverhältnissen ausgegangen werden kann. Die Entwicklung der potenziell atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen in den Jahren 2004-2016 ist jener der effektiv atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen ähnlich. Wiederum ist zwischen 2004 und 2008 eine gewisse Zunahme zu verzeichnen. Zwischen 2010 und 2013 nimmt der Anteil der potentiell atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse ab, um danach zwischen 2013 und 2015 wieder zuzunehmen.

## 4.2 Ausprägungen von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen

Dieser Abschnitt widmet sich der Frage, welche Hauptunsicherheiten die als atypisch-prekär eingestuft Arbeitsverhältnisse aufweisen. Dabei ist zu beachten, dass ein atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis gleichzeitig mehrere Unsicherheiten umfassen kann. Aufgrund von Doppelzählungen liegt die Gesamtsumme der Personen mit mindestens einer Unsicherheit daher etwas höher als die zuvor ausgewiesene Anzahl atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse.

**Abbildung 4-5: Anzahl Personen in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen 2004 bis 2016 nach Ausprägung (inkl. Doppelzählungen, grafisch)**



Heimarbeit in den Jahren 2004, 2005, 2007, 2013: Extrapolation aufgrund von weniger als 50 Beobachtungen. Die Resultate sind mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

Quelle: BFS (SAKE), eigene Berechnungen.

Eine **zeitliche Unsicherheit** weisen rund 40-50% der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse auf (1. Hauptunsicherheit, in Abbildung 4-5 blau dargestellt). Dabei fallen vor allem die befristeten Arbeitsverhältnisse mit rund 35-40% ins Gewicht. Sie haben zudem über die Jahre zugenommen: Zwischen 2010 und 2016 ist die Anzahl Personen in befristeten atypisch-prekären

Arbeitsverhältnissen von rund 45'000 auf ca. 58'000 Personen angestiegen. Ihr Anteil an den atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen nahm ebenfalls von 36% auf 40% zu. Innerhalb der befristeten Arbeitsverhältnisse sind die Praktika mit knapp einem Drittel die grösste Gruppe, daneben sind saisonale Verträge und zeitlich begrenzte Projekte mit je knapp einem Sechstel von Bedeutung (nicht dargestellt). Der Zuwachs in den vergangenen Jahren fand in verschiedenen Arten befristeter Arbeitsverhältnisse statt, absolut war er mit rund 5'000 Beschäftigten bei den Praktika am grössten. Neben den befristeten Arbeitsverhältnissen machen die Temporärarbeitenden etwas weniger als 10% der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse aus und umfassen rund 10'000 Personen.

**Abbildung 4-6: Anzahl Personen in atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse 2004 bis 2016 nach Ausprägung (inkl. Doppelzählungen, tabellarisch)**

	HU 1: Zeitliche Unsicherheit		HU 2: Ökonomische Unsicherheit		
	Temporärarbeit	Befristete AV	Arbeit auf Abruf	Heimarbeit	Unterbeschäftigung mit Arbeitssuche
<b>2004</b>	8'000	34'956	51'554	(4'437)	9'669
<b>2005</b>	10'487	42'694	52'537	(5'058)	13'060
<b>2006</b>	7'716	46'652	58'195	8'293	15'196
<b>2007</b>	8'279	47'074	58'687	(6'636)	13'312
<b>2008</b>	9'282	48'528	58'239	8'946	14'296
<b>2009</b>	8'647	49'699	66'830	6'984	12'992
SAKE-Strukturbruch					
<b>2010</b>	9'986	44'861	53'449	4'469	11'179
<b>2011</b>	11'096	46'492	50'211	4'653	9'085
<b>2012</b>	9'324	46'154	46'814	4'982	11'354
<b>2013</b>	7'621	52'533	40'598	(4'659)	10'076
<b>2014</b>	10'135	51'288	47'436	5'958	14'558
<b>2015</b>	12'160	57'382	53'478	6'271	12'743
<b>2016</b>	11'101	58'168	53'220	7'667	13'841

*Kursive Werte: Extrapolation aufgrund von weniger als 50 Beobachtungen. Die Resultate sind mit grosser Vorsicht zu interpretieren.*

Quelle: BFS (SAKE), eigene Berechnungen.

Von einer **ökonomischen Unsicherheit** sind rund 50-60% der atypisch prekären Arbeitsverhältnisse betroffen (2. Hauptunsicherheit, in Abbildung 4-5 grün dargestellt). Dabei ist vor allem die Arbeit auf Abruf weit verbreitet, die in insgesamt rund 35-45% der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse vorzufinden ist. In den Jahren 2004-2009 ist eine Zunahme der Personen in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen zu beobachten, welche Arbeit auf Abruf leisten. Ab dem Jahr 2010 hat die Anzahl Personen, die in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis Arbeit auf Abruf leistet, zunächst bis ins Jahr 2013 abgenommen und ist seit 2014 auf wiederum

rund 50'000 Personen im Jahr 2016 angestiegen. Arbeit auf Abruf bleibt eine zentrale Unsicherheit innerhalb der atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen; ihr Anteil hat jedoch von 43% in 2010 auf 37% in 2016 abgenommen. Die Heimarbeit betrifft rund 5% der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse und umfasst somit rund 5'000 Personen. In einer Unterbeschäftigung mit Stellensuche befinden sich rund 10% der Personen in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen, was rund 10'000 Personen entspricht.

Die Entwicklung der atypisch-prekären Beschäftigung, wie sie im vorangehenden Kapitel 4.1 dargestellt wurde, wird also stark durch die Entwicklung der befristeten Arbeitsverhältnisse und der Arbeit auf Abruf getrieben. Insbesondere die befristeten Arbeitsverhältnisse wie auch die Arbeit auf Abruf haben seit 2014 zugenommen, wodurch sich die bereits festgestellte Zunahme der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse insgesamt ergibt. Bei der Temporärarbeit und der Unterbeschäftigung mit Stellensuche lassen sich in den letzten Jahren ähnliche Entwicklungen feststellen; diese fallen aber insgesamt weniger ins Gewicht.

Es interessiert zudem, ob sich die Prekaritätsrisiken von verschiedenen Unsicherheiten systematisch unterscheiden. Dabei lässt sich folgendes feststellen (nicht dargestellt):

- Unabhängig von der Art der Unsicherheit, arbeiten von den Erwerbstätigen mit einer Unsicherheit jeweils rund 30% der Personen in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis. Es kann also nicht festgestellt werden, dass sich der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse zwischen den Hauptunsicherheiten deutlich unterscheidet, die Anteile sind bei allen Hauptunsicherheiten sehr ähnlich.
- Die Entwicklung der Hauptunsicherheiten in der Gesamtbeschäftigung widerspiegelt sich im Verlauf der Hauptunsicherheiten in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen. Es ist also im Zeitverlauf nicht zu beobachten, dass Arbeitsverhältnisse mit einer bestimmten Unsicherheit heute häufiger resp. seltener mit atypisch-prekärer Arbeit verbunden sind als früher.

### 4.3 Verteilung über Wirtschaftssektoren und Branchen<sup>41</sup>

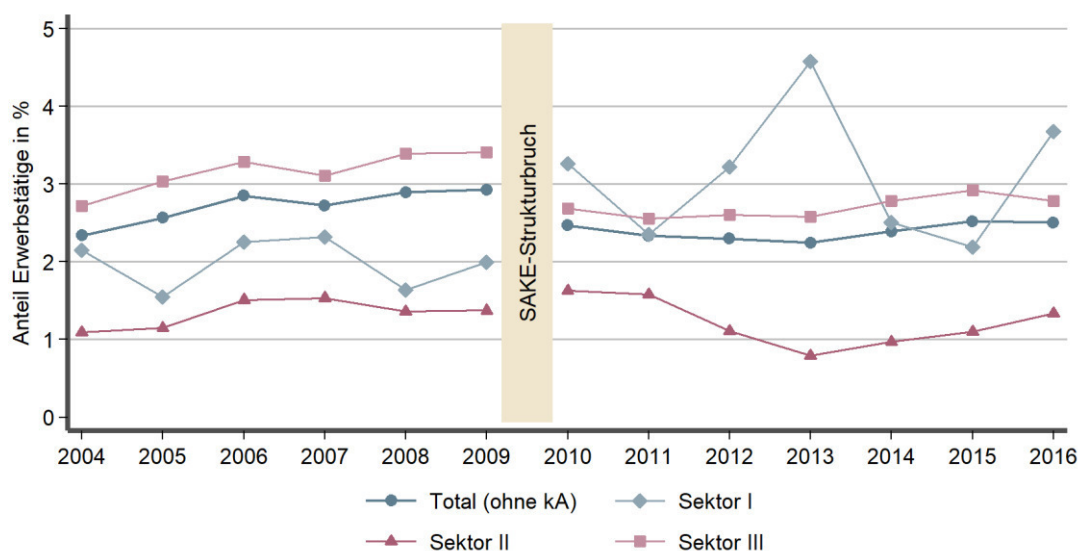
Mit Blick auf die Wirtschaftssektoren zeigt sich, dass im industriellen Sektor (II) die atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse weniger verbreitet sind als im Dienstleistungssektor (III, vgl. Abbildung 4-7). Die Werte für den landwirtschaftlichen Sektor (I) sind aufgrund der geringen Anzahl Beobachtungen sehr volatil und mit grosser Vorsicht zu interpretieren. Insgesamt lässt sich aber für den Sektor I festhalten, dass der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in den Jahren 2004-2009 leicht unterdurchschnittlich ist und seit 2010 um den Durchschnitt aller Sektoren schwankt.

---

<sup>41</sup> In den Kapiteln zu Wirtschaftssektoren und Branchen, Regionen und Personengruppen bilden jeweils jene Personen mit Lohnangaben die Grundgesamtheit. Die Anteile der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse im Total weichen darum geringfügig von der Darstellung in Kapitel 4.1 ab. Die Interpretation der Unterschiede zwischen den Gruppen und die Entwicklung über die Zeit ist jedoch uneingeschränkt möglich. Diese Vereinfachung ist notwendig, da der verwendete Analogschluss für die Personen ohne Lohnangabe nicht ohne weitere Annahmen auch für einzelne Gruppen möglich ist und auch die niedrige Zahl Beobachtungen teilweise diesen Analogschluss verunmöglicht.

Die Entwicklung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse im Sektor III verläuft ähnlich zu der bereits dargestellten Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse über alle Sektoren. Dies ist darauf zurückzuführen, dass der Tertiärsektor rund 75% der Erwerbstätigen und ca. 85% der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse umfasst. Im Sektor II ist zwischen 2004 und 2009 zunächst eine leichte Zunahme des Anteils atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse zu beobachten. Dieser nimmt von 2010 bis 2013 wieder ab, bevor er ab 2014 ansteigt und die vorhergehende Abnahme beinahe kompensiert. Der Anstieg des Anteils atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse im Sektor II ab 2014 ist vor allem auf eine Zunahme der Temporärarbeit zurückzuführen, welche in den anderen Sektoren nicht festgestellt werden kann. Gleichzeitig steigen im industriellen Sektor ab 2014 wie auch im Tertiärsektor die befristeten Arbeitsverhältnisse und die Arbeit auf Abruf an. Im Tertiärsektor ist zudem ab 2014 ein leichter Anstieg der Unterbeschäftigung mit Stellensuche festzustellen.

**Abbildung 4-7: Atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse nach Wirtschaftssektoren**



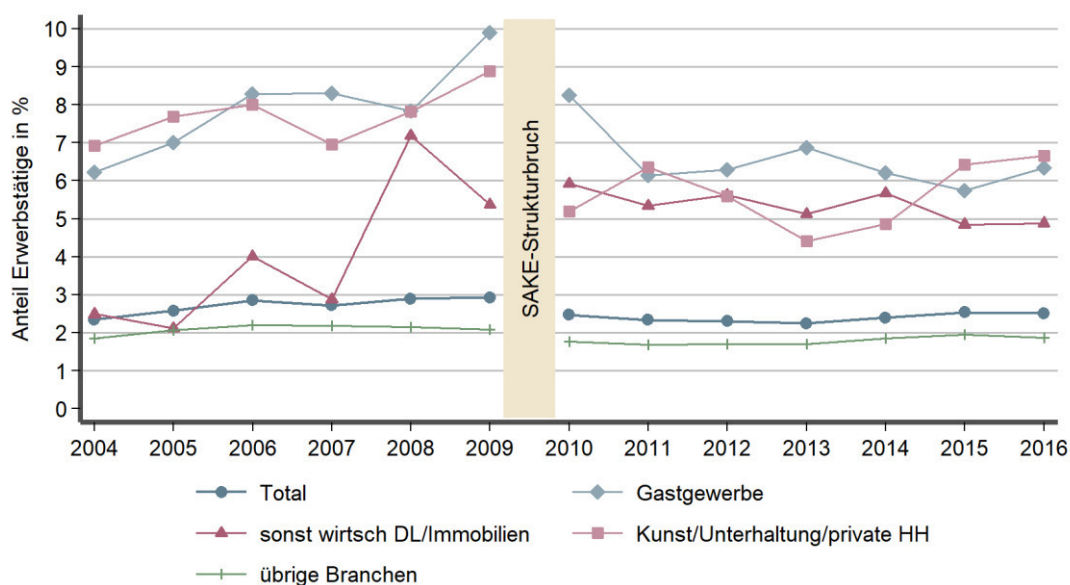
*In der Berechnung des Totals wurden Personen mit keinen Angaben zum Wirtschaftssektor nicht berücksichtigt, weshalb die Werte leicht von dem zuvor ausgewiesenen Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse abweichen. Sektor I: Extrapolation aufgrund von weniger als 50 Beobachtungen. Die Resultate sind mit Vorsicht zu interpretieren.*

Quelle: BFS (SAKE), eigene Berechnungen.

Es stellt sich nun die Frage, in welchen Branchen innerhalb der Wirtschaftssektoren atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse besonders häufig vorkommen. Es zeigt sich, dass in den Branchen Gastgewerbe, Kunst, Unterhaltung, private Haushalte und sonstige Dienstleistungen sowie Im-

mobilen und sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen der Anteil der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse besonders hoch ist (Abbildung 4-7).<sup>42</sup> Den drei Branchen ist gemeinsam, dass sie hohe Anteile an befristeten Arbeitsverhältnissen, Arbeit auf Abruf und Unterbeschäftigten mit Stellensuche aufweisen. Zugleich handelt es sich auch um Branchen mit vergleichsweise tiefen Löhnen.<sup>43</sup> Zusammen führt dies dazu, dass in diesen Branchen überdurchschnittlich hohe Anteile atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse vorzufinden sind.

**Abbildung 4-8: Branchen mit erhöhten Anteilen atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse**



*Branche sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen/Immobilien vor 2008: Extrapolation aufgrund von weniger als 50 Beobachtungen. Die Resultate sind mit Vorsicht zu interpretieren.*

Quelle: BFS (SAKE), eigene Berechnungen.

### Beschreibung der verschiedenen Sammelklassen für Dienstleistungen nach NOGA 08

#### Sonstige Dienstleistungen:

- Interessensvertretung sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen
- Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Verbrauchsgüter
- Sonstige überwiegend persönliche Dienstleistungen (z.B. Wäscherei, Coiffeur- und Kosmetiksalons)

#### Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen:

- Vermietung von beweglichen Sachen
- Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften

<sup>42</sup> Anzumerken ist, dass die SAKE nur die ständige Wohnbevölkerung, und somit keine Daten zu Kurzaufenthaltern erfasst. In Branchen, die saisonale Arbeitsspitzen teilweise mit Kurzaufenthaltern abdecken wie die Landwirtschaft, das Baugewerbe und das Gastgewerbe, wird daher der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse tendenziell unterschätzt.

<sup>43</sup> Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2014, online im Internet unter [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch) (zuletzt abgerufen am 24.07.2017).



- Reisebüros, Reiseveranstalter und Erbringung sonstiger Reservierungsdienstleistungen
- Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien
- Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau
- Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen und Privatpersonen A.N.G. (z.B. Call Centers, Inkassobüros, Sekretariatsdienste)

In den verschiedenen Branchen mit erhöhtem Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse sind dabei unterschiedliche Entwicklungen zu beobachten:

- **Gastgewerbe:** Im Zeitraum von 2004 bis 2009 lässt sich im Gastgewerbe eine Zunahme des Anteils atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse von 6% im Jahr 2004 auf 10% im Jahr 2009 beobachten. Von 2010 bis 2016 schwankt der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse zwischen 6% und 7%. Von allen Personen in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen arbeiten rund 12% im Gastgewerbe, dieser Anteil ist über die Jahre weitgehend stabil geblieben. Es ist somit eine der Branchen, die am meisten atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse umfasst.
- **Kunst, Unterhaltung, private Haushalte und sonstige Dienstleistungen:** In diesen Branchen steigt der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse zunächst von 7% im Jahr 2004 auf 9% im Jahr 2009 an. Im Zeitraum von 2010 bis 2016 sinkt ihr Anteil von rund 7% auf 4.5% im Jahr 2013 und steigt danach wieder auf gut 6.5% im Jahr 2016 an. Gut ein Drittel des Wachstums der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse seit 2012 hat in diesen Branchen stattgefunden. Diese Branchen weisen einen im Vergleich zu anderen Branchen einen hohen Anteil an Personen auf, die Heimarbeit leisten. Insgesamt arbeiten 16% der Erwerbstätigen in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis in den Branchen Kunst, Unterhaltung, private Haushalte und sonstige Dienstleistungen. In der Summe sind dies jene Branchen, welche zusammen am meisten Personen in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigen. Dieser Anteil ist über die Jahre weitgehend stabil geblieben.
- **Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen und Immobilien:** In dieser Branche ist die Zahl der Beobachtungen in den Jahren 2004 bis 2009 klein und der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse daher nicht zuverlässig messbar. In der Tendenz ist jedoch ein Anstieg zu erkennen. Im Jahr 2010 lag der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in dieser Branche bei 6% und hat seither auf rund 5% im Jahr 2016 abgenommen. Im Vergleich zu anderen Branchen ist in dieser Branche insbesondere der Anteil Personen mit Temporärarbeit hoch. Rund 9% aller Personen in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen arbeiten in der Branche Immobilien und sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen. Dieser Anteil ist über die Jahre auf gleichem Niveau verharnt, wobei er wegen der verhältnismässig wenigen Beobachtungen relativ volatil ist.

Zur Vervollständigung des Bildes atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in den verschiedenen Wirtschaftszweigen wird die Situation in den übrigen Branchen nachfolgend kurz beschrieben:

- **Übrige Branchen des Sektors III:** Einen leicht überdurchschnittlichen Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse weisen die Branchen Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht auf. Dieser befindet sich im Bereich von Erziehung und Unterricht über

die Jahre stabil auf einem Niveau von rund 3%. Im Vergleich zu den anderen Branchen ist im Bereich von Erziehung und Unterricht der Anteil befristeter Tätigkeiten hoch. Zudem lässt sich in dieser Branche über die Jahre ein leichter Anstieg von Personen in Unterbeschäftigung mit Stellensuche feststellen. Im Gesundheits- und Sozialwesen ist der Anteil Personen in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen von 2.5% im Jahr 2011 auf 4% im Jahr 2015 angestiegen, im Jahr 2016 sinkt dieser Anteil wieder leicht. In dieser Branche ist über den Zeitverlauf insbesondere der Anteil Personen in befristeten Arbeitsverhältnissen angestiegen. Zusammen beschäftigen die zwei Branchen 22% aller Personen in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen.

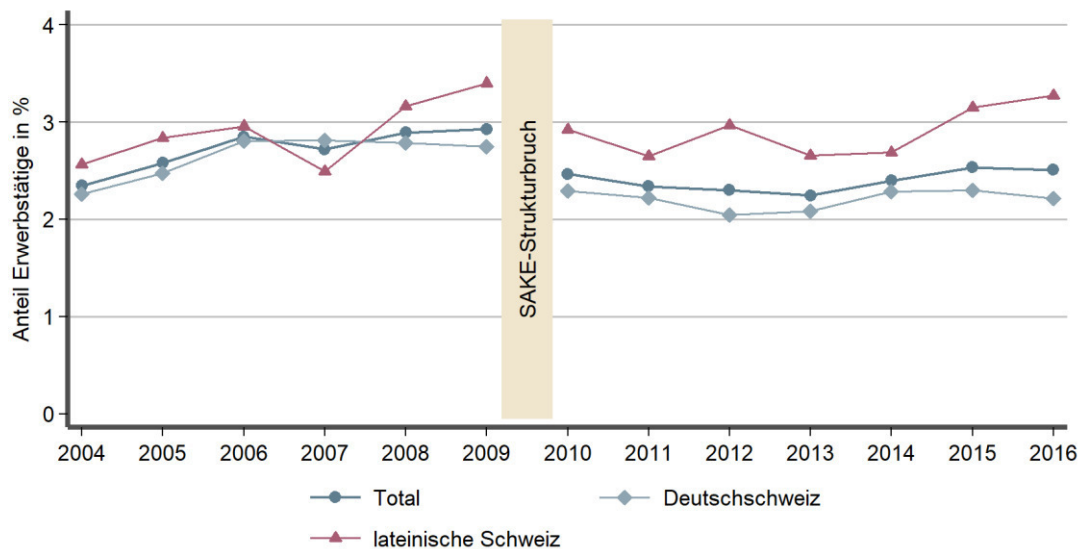
In den übrigen Branchen des Dienstleistungssektors – Banken und Versicherungen, öffentliche Verwaltung, Information und Kommunikation (IKT), freiberufliche wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, Handel und Reparatur sowie Verkehr und Lagerei – ist der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse mit 1% bis 2% unterdurchschnittlich. In Verkehr und Lagerei lässt sich seit 2010 eine leicht steigende Tendenz, allerdings mit erheblicher Volatilität, erkennen. Entgegen der grossen Bedeutung dieser Branchen für die Gesamtbeschäftigung (rund 4 von 10 Beschäftigten) befinden sich nur rund 28% der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse in diesen Branchen.

- **Branchen des Sektors II:** Sowohl das Baugewerbe wie auch das verarbeitende Gewerbe und die Energieversorgung weisen einen unterdurchschnittlichen Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse auf (1-2%). Dieser entwickelt sich über die Jahre zudem ähnlich wie in den anderen Branchen: In den Jahren 2010-2013 nimmt der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse ab und steigt dann in den Jahren 2014-2016 wieder an. Das Baugewerbe weist im Vergleich zu den anderen Branchen einen hohen Anteil an Temporärarbeitenden auf, welcher insbesondere in den letzten zwei Jahren angestiegen ist. Auch im verarbeitenden Gewerbe und in der Energieversorgung ist der Anteil der Temporärarbeitenden vergleichsweise hoch. Von allen Personen in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis arbeiten rund 8% im verarbeitenden Gewerbe und in der Energieversorgung und rund 3% im Baugewerbe.

#### 4.4 Regionale Verteilung

In der regionalen Verteilung der atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse zeigen sich systematische Unterschiede (vgl. Abbildung 4-9): Die französisch- und italienischsprachige Schweiz weisen im Vergleich zur Deutschschweiz einen knapp einen Prozentpunkt höheren Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse gemessen an den Erwerbstätigen in den jeweiligen Sprachregionen auf. Dieser Unterschied dürfte auch daran liegen, dass das Lohnniveau in der lateinischen Schweiz etwas tiefer ist als in der Deutschschweiz. Der seit 2013 in der Schweiz beobachtete Anstieg der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse ist auf den Anstieg in der lateinischen Schweiz zurückzuführen. In der Deutschschweiz hingegen ist keine eindeutige Tendenz zu erkennen.

Abbildung 4-9: Atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse nach Sprachregion



Quelle: BFS (SAKE), eigene Berechnungen.

Bei der Betrachtung der einzelnen Hauptunsicherheiten fällt auf, dass die lateinische Schweiz vor allem einen höheren Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse aufweist als die Deutschschweiz. Dieser Anteil hat zudem seit 2014 in der lateinischen Schweiz etwas stärker zugenommen als in der Deutschschweiz. Die Arbeit auf Abruf hingegen ist in der Deutschschweiz stärker verbreitet als in der lateinischen Schweiz. Über den Zeitraum 2010 bis 2016 ist der Anteil der Arbeit auf Abruf in der Deutschschweiz stabil geblieben, während er in der lateinischen Schweiz anstieg.

Ein Vergleich über die Grossregionen gibt zusätzlich Aufschluss über die regionale Entwicklung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse (nicht grafisch dargestellt): Das Tessin weist im Vergleich zu den anderen Grossregionen den höchsten Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse auf. Jedoch ist dabei zu berücksichtigen, dass das Lohnniveau im Tessin unter dem schweizerischen Durchschnitt liegt, was einer der Gründe für den hohen Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in dieser Region ist. Hinzu kommt, dass der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse im Tessin vergleichsweise hoch ist. Weiter hebt sich die Genferseeregion mit einem leicht überdurchschnittlichen und seit 2014 deutlich ansteigenden Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse von den anderen Grossregionen ab. Wie das Tessin weist auch die Genferseeregion einen hohen Anteil an befristeten Arbeitsverhältnissen auf, der in den letzten Jahren zudem angestiegen ist. Weiter verzeichnet die Region seit 2014 auch eine Zunahme der Arbeit auf Abruf sowie der Unterbeschäftigung mit Stellensuche.

Der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse im Espace Mittelland sowie in der Nordwestschweiz hingegen entwickeln sich relativ ähnlich zum nationalen Durchschnitt. Auch in der Ostschweiz schwankt der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse um den Wert für die gesamte Schweiz. Die Grossregionen Zürich und Zentralschweiz weisen leicht unterdurchschnittliche Anteile atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse auf. In der Region Zürich ist dieser in den

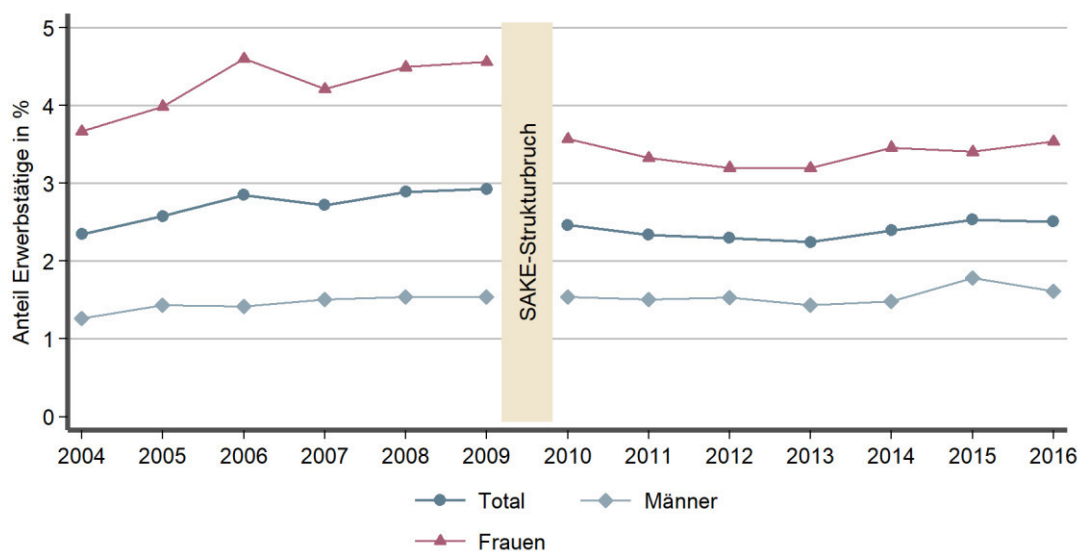
Jahren 2010-2014 leicht angestiegen und seither wieder zurückgegangen. In der Zentralschweiz ist seit 2010 ebenfalls eine leichte Zunahme des Anteils atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse zu beobachten.

## 4.5 Verteilung in bestimmten Personengruppen

### 4.5.1 Geschlecht

Wie bereits in den vorgängigen Studien zeigt sich, dass Frauen zu einem deutlich höheren Anteil in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind als Männer (Abbildung 4-10): Während im Zeitraum 2010 bis 2016 der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse unter den weiblichen Erwerbstätigen rund 3.5% beträgt, liegt er bei den männlichen Erwerbstätigen bei rund 1.5%. Zwischen 2004 und 2009 hat der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse sowohl bei weiblichen, als auch bei den männlichen Erwerbstätigen – wenn auch auf sehr unterschiedlichem Niveau – zugenommen. Bei den weiblichen Erwerbstätigen fällt dieser Anstieg von rund 3.5% in 2004 auf 4.5% in 2009 etwas stärker aus. Nach 2010 ist bei beiden Geschlechtern eine leichte Abnahme bis 2013 und eine darauffolgende leichte Zunahme zu verzeichnen.<sup>44</sup> Insgesamt führt dieser Geschlechterunterschied dazu, dass Frauen rund zwei Drittel und Männer ein Drittel aller atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse besetzen.

Abbildung 4-10: Atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse nach Geschlecht



Quelle: BFS (SAKE), eigene Berechnungen.

<sup>44</sup> Der deutliche Strukturbruch im Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse bei den Frauen zwischen den Jahren 2009 und 2010 ist vor allem mit einem deutlichen Niveauunterschied bei der Arbeit auf Abruf zu erklären.

Ein Vergleich der Hauptunsicherheiten über die Geschlechter zeigt zudem, dass Frauen häufiger als Männer Arbeit auf Abruf sowie Heimarbeit leisten und sich häufiger bei den Unterbeschäftigten mit Stellensuche wiederfinden. Insgesamt ist also der Anteil Arbeitsverhältnisse mit ökonomischen Unsicherheiten unter den weiblichen Erwerbstätigen höher als unter den männlichen Erwerbstätigen. Dieser Geschlechterunterschied ist bei der zeitlichen Unsicherheit weniger ausgeprägt. Der Anteil befristeter Tätigkeiten ist unter den Frauen zwar etwas höher als unter den Männern. Jedoch weisen die Männer einen höheren Anteil an Temporärarbeit aus als die Frauen. Das Lohnniveau dürfte zudem ein weiterer Grund für den erhöhten Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse unter den Frauen sein. Frauen verdienen im Schnitt weniger als Männer, weshalb Arbeitsverhältnisse mit Unsicherheiten bei Frauen öfters als atypisch-prekär identifiziert werden.

#### 4.5.2 Alter

Unter allen Altersgruppen weisen die 15-24-Jährigen mit Abstand den höchsten Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse auf (Abbildung 4-11).<sup>45</sup> Im Zeitraum von 2004 bis 2009 steigt der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in dieser Altersgruppe von rund 5.5% auf fast 8% an. In den Jahren 2010-2016 schwankt er zwischen 6% und 7%. Unter den jungen Erwerbstätigen sind vor allem die Anteile an befristeten Arbeitsverhältnissen, Temporärarbeit und Arbeit auf Abruf hoch. Einerseits kann dies daran liegen, dass sich Personen zu Beginn ihres Erwerbslebens dazu gezwungen sehen, ein atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis einzugehen, um im Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Andererseits sind junge Personen eher bereit, gewisse Unsicherheiten zu akzeptieren, wenn ihnen die Arbeitsverhältnisse im Gegenzug gewisse Freiheiten bieten.<sup>46</sup> Ein weiterer Grund für den hohen Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse unter den jungen Erwerbstätigen dürfte zudem darin liegen, dass sie als Berufseinsteiger vergleichsweise tiefere Löhne aufweisen. Insgesamt sind von allen Personen in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis rund 36% zwischen 15 und 24 Jahre alt.

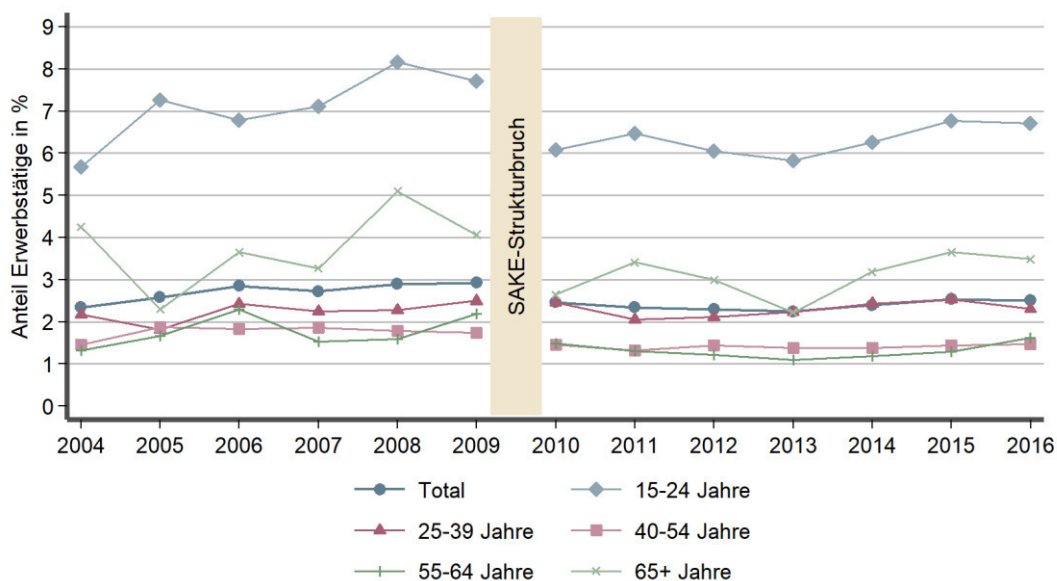
Eine weitere Altersgruppe mit einem erhöhten Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse sind die über 65-Jährigen. Aufgrund der geringen Fallzahl sind jedoch die Werte für diese Altersgruppe mit Vorsicht zu interpretieren. Ein tieferer Anteil von Personen in Normalarbeitsverhältnissen nach der Pensionierung überrascht jedoch nicht. Bei den 25-39-Jährigen beträgt der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse durchschnittliche 2.5%, bei den 40-64-Jährigen liegt er auf unterdurchschnittlichen 1.5%.

---

<sup>45</sup> Speziell für diese Altersgruppe ist anzumerken, dass Personen in einer Berufsausbildung und in einem Praktikum während der Ausbildung nicht unter die atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse fallen.

<sup>46</sup> Es zeigt sich also, dass junge Personen in manchen Fällen atypische Arbeitsverhältnisse freiwillig eingehen und daher der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse unter den 15-24-Jährigen tendenziell überschätzt wird. Die Datengrundlage lässt jedoch eine genauere Differenzierung für das Eingehen eines atypischen Arbeitsverhältnisses nicht genauer differenzieren.

Abbildung 4-11: Atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse nach Altersklassen



Gruppe 65+ Jahre: Extrapolation aufgrund von weniger als 50 Beobachtungen. Die Resultate sind mit Vorsicht zu interpretieren.

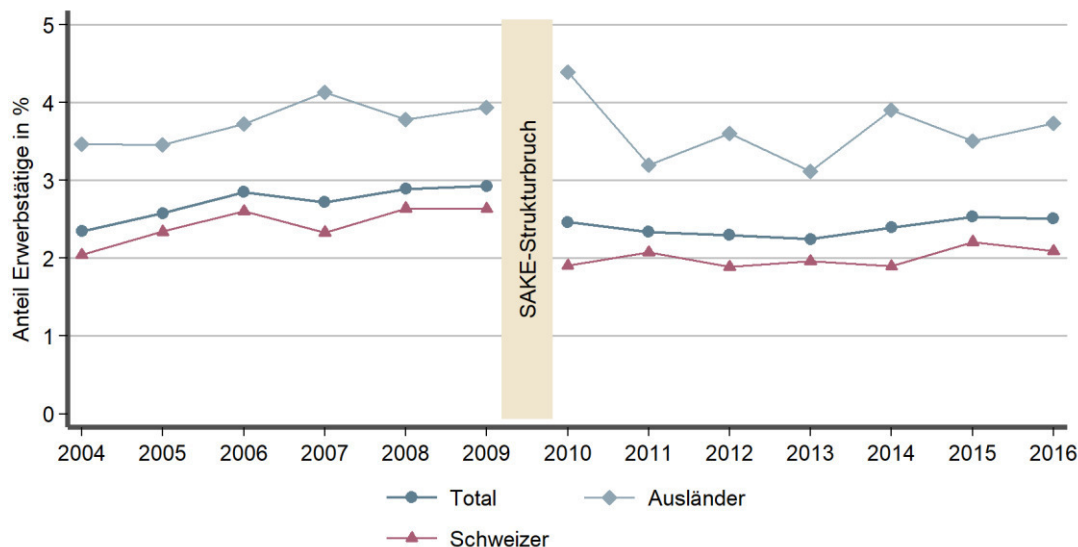
Quelle: BFS (SAKE), eigene Berechnungen.

#### 4.5.3 Nationalität

Unter den ausländischen Erwerbstätigen findet sich ein höherer Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse als unter den Schweizer Erwerbstätigen (Abbildung 4-12). Im Zeitraum von 2010 bis 2016 schwankt der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse unter ausländischen Personen zwischen 3% und 4% und unter Schweizern zwischen 2 und 2.5%. Ausländische Erwerbstätige machen so rund einen Drittel der atypisch-prekären Personen aus. Da in der SAKE nur die ständige Wohnbevölkerung und somit keine Kurzaufenthalter und Personen im Asylprozess berücksichtigt werden, dürfte der effektive Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse bei ausländischen Erwerbstätigen aber nochmals etwas höher liegen.

Unter den ausländischen Erwerbstätigen sind insbesondere die Temporärarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse und die Unterbeschäftigung mit Stellensuche verbreiteter als unter den Schweizer Erwerbstätigen. Der Anteil Arbeitsverhältnisse auf Abruf ist unter den Schweizern und den Ausländern etwa gleich hoch. Dagegen leisten die Schweizer häufiger Heimarbeit als Ausländer.

Abbildung 4-12: Atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse nach Nationalität



Quelle: BFS (SAKE), eigene Berechnungen.

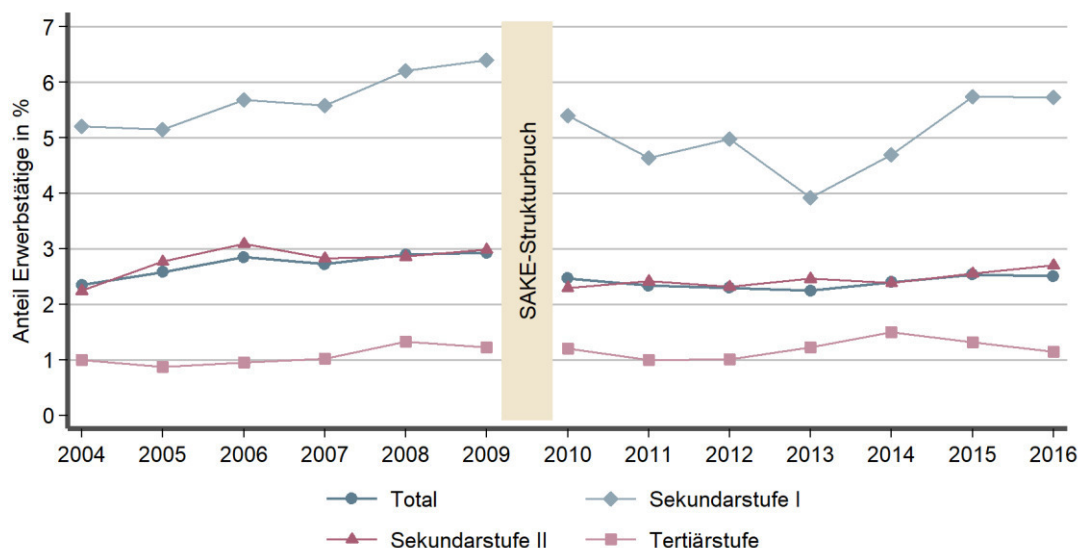
#### 4.5.4 Bildung

Das Ausbildungsniveau beeinflusst die Häufigkeit atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse ebenfalls (Abbildung 4-13). Unter den Personen mit Abschluss auf Sekundarstufe I ist der Anteil von Personen in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen deutlich höher als unter Personen mit Abschluss auf Sekundarstufe II oder auf Tertiärstufe. Dieser steigt unter Personen mit einem Abschluss auf Sekundarstufe I von rund 5% in 2004 auf 6.5% in 2009. In den Jahren 2010-2013 sinkt er von gut 5% auf 4% und steigt dann bis ins Jahr 2015 wiederum auf fast 6% an. Der Zuwachs der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse seit 2013 fand gut zur Hälfte bei den Personen mit einem Abschluss auf Sekundarstufe I statt. Bei der Betrachtung der Hauptunsicherheiten zeigt sich, dass sich ihre Anteile unter Personen mit Abschluss auf Sekundarstufe I nicht wesentlich von jener unter Personen mit Abschluss auf Sekundarstufe II unterscheiden. Einzig die Anteile der Arbeitsverhältnisse auf Abruf sowie der Unterbeschäftigung mit Stellensuche sind etwas höher unter Personen mit Abschluss auf Sekundarstufe I. Das tiefere Lohnniveau für Personen mit niedriger Qualifikation dürfte darum ein wichtiger Grund für den hohen Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse sein.

Unter den Personen mit Abschluss auf Sekundarstufe II entwickelt sich der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse ähnlich wie jener für alle Erwerbstätige. Bei Personen mit einem Abschluss auf Tertiärstufe liegt der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse auf unterdurchschnittlichen 1-1.5%. Dabei zeigt sich, dass Personen mit einem Abschluss auf Tertiärstufe nicht seltener Arbeitsverhältnisse mit zeitlichen Unsicherheiten haben wie Personen aus anderen Ausbildungsstufen. Jedoch weisen die Arbeitsverhältnisse von Personen mit Abschluss auf Tertiärstufe seltener ökonomische Unsicherheiten auf. Ein weiterer Grund für den geringeren Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse unter den Personen mit Tertiärabschluss

dürfte wiederum das höhere Lohnniveau von Personen auf dieser Bildungsstufe sein. Über alle atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse gesehen, haben rund 16% einen Abschluss auf Tertiärstufe, 52% einen Abschluss auf Sekundarstufe II und 32% einen Abschluss auf Sekundarstufe I.

**Abbildung 4-13: Atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse nach Ausbildungsstufe**



Quelle: BFS (SAKE), eigene Berechnungen.

## 4.6 Ein- und Austritt in und aus atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen

Um die Bedeutung von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen auf individueller Ebene zu erfassen, ist der Arbeitsmarktstatus von Personen in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis im Vorjahr bzw. im Folgejahr aufschlussreich. Dabei interessieren die folgenden mikroökonomischen Fragestellungen:

- Wie viele Personen arbeiten über mehrere Jahre in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis?
- Inwiefern können atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse erwerbslosen und nicht erwerbstätigen Personen einen Zugang in den Arbeitsmarkt bieten?

Diese Analyse wird durch die rollende Panelstruktur der SAKE möglich und für den Zeitraum 2010 bis 2016 durchgeführt, in dem die Zielpersonen in jeweils zwei aufeinanderfolgenden Jahren befragt wurde.<sup>47</sup>

<sup>47</sup> In einem rollenden Panel werden die in der Panelstruktur aufgeführten Personen nicht alle zur gleichen Zeit zum ersten Mal befragt. Vielmehr wird ein gewisser Teil des Panels zu jedem Erhebungszeitpunkt ausgewechselt. In der Analyse werden nur Personen berücksichtigt, die in zwei Jahren befragt wurden. Dadurch fallen pro Jahr zwischen rund 20-25% der beobachteten Personen weg, weil sie nur in einem Jahr befragt werden könnten.

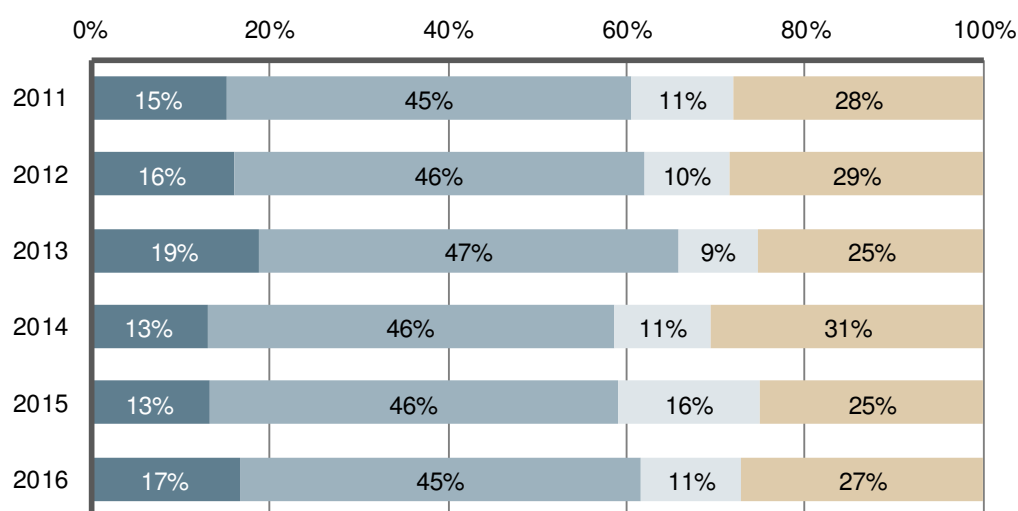


#### 4.6.1 Beschäftigungssituation vor einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis

Zunächst wird der vorjährige Arbeitsmarktstatus einer Person in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis betrachtet.<sup>48</sup> Daraus lässt sich ermitteln, ob diese Person schon im Vorjahr in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis war oder ob sie neu in ein solches Arbeitsverhältnis eingetreten ist.

Es zeigt sich, dass rund 15% der Personen in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis auch bereits im Vorjahr in einem solchen Arbeitsverhältnis arbeiteten (vgl. Abbildung 4-14). Diese Personen sind also über ein Jahr in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis beschäftigt. Die SAKE-Panelstruktur ermöglicht leider keine Aussagen dazu, wie lange eine Person effektiv in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis verweilt.<sup>49</sup> Knapp die Hälfte der Personen in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis war im Vorjahr in einem anderen Arbeitsverhältnis tätig. Sie sind in ein atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis gerutscht, weil sie beispielsweise im Vergleich zum Vorjahr in eine befristete Tätigkeit gewechselt haben oder zusätzlich zu den bestehenden Unsicherheiten Lohneinbussen hinnehmen mussten.

**Abbildung 4-14: Arbeitsmarktstatus im Vorjahr von Personen in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis**



#### Arbeitsmarktstatus im Vorjahr

■ atypisch-prekäres AV ■ anderes AV ■ erwerbslos gemäss ILO ■ Nichterwerbsperson

*Erwerbslose gemäss ILO: Extrapolation aufgrund von weniger als 50 Beobachtungen. Die Resultate sind mit Vorsicht zu interpretieren.*

Quelle: BFS (SAKE), eigene Berechnungen.

<sup>48</sup> Hinweis zu den Kohorten: Im betrachteten Jahr befinden sich jeweils die Personen, die zum 2. Mal befragt wurden bzw. die Personen, welche im Vorjahr zum 1. Mal befragt wurden.

<sup>49</sup> Die Vorgängerstudie auf Basis des früheren 5-Jahres-Panel zeigte jedoch, dass nur wenige Personen mehr als 2 Jahre in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis beschäftigt sind (Ecoplan 2010, S. 93f.).

Rund 40% der Personen in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis sind neu in ein Beschäftigungsverhältnis eingetreten. Personen, die zuvor nicht erwerbstätig waren, machen rund 25-30% aus. Rund 10% der Personen in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis waren zudem im Vorjahr erwerbslos gemäss ILO. Über die Jahre bleiben die Anteile der verschiedenen Eintrittsmöglichkeiten in atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse in etwa stabil und es lässt sich keine bestimmte Entwicklung ausmachen.

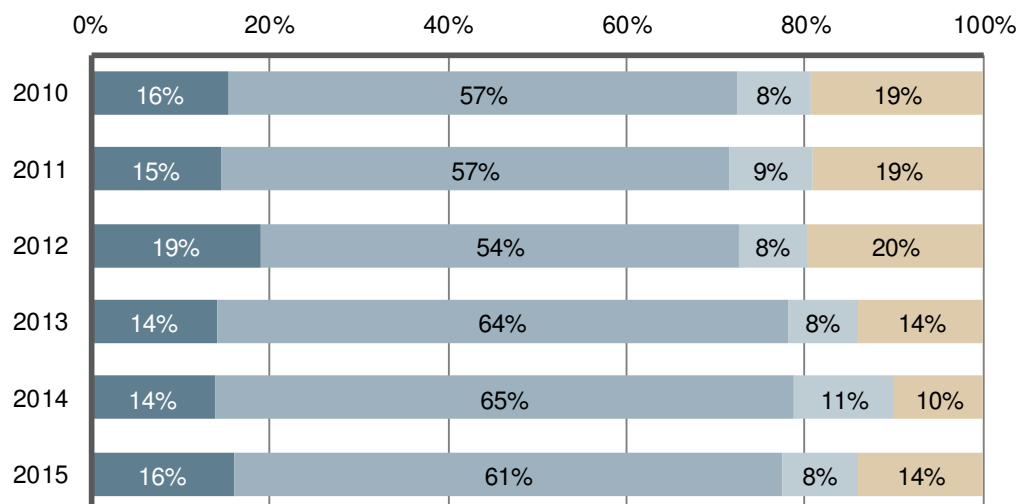
Eine Auswertung nach Geschlecht zeigt zudem, dass der Anteil Frauen unter den Personen, die aus einer Nicht-Erwerbstätigkeit oder einem anderen Arbeitsverhältnis in ein atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis eintreten, erhöht ist (rund zwei Drittel). Unter den Personen, welche als Erwerbslose gemäss ILO in ein atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis kommen, ist das Geschlechterverhältnis ausgeglichen.

Über die SESAM-Daten kann zudem ermittelt werden, ob eine Person in den letzten 5 Jahren bei einem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) angemeldet war oder ausgesteuert wurde. Dabei zeigt sich, dass die Arbeitsmarktsituation für Personen, die in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind, allgemein schwierig ist: Rund ein Drittel der Personen, welche bereits im Vorjahr in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis arbeitete, war in den letzten 5 Jahren mindestens einmal auf dem RAV eingeschrieben. Der Anteil der in den letzten 5 Jahren als arbeitslos gemeldeten Personen ist zudem ebenso hoch wie unter den Personen, die im Jahr vor dem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis in einem anderen Anstellungsverhältnis waren.

#### **4.6.2 Beschäftigungssituation nach einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis**

Neben der früheren Beschäftigungssituation interessiert weiter, welche Arbeitsmarktsituation Personen in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis im nächsten Jahr haben. Rund 15% der Personen bleiben auch im Folgejahr in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis (vgl. Abbildung 4-17). Rund 60% der Personen in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis wechselt im nächsten Jahr in ein anderes Arbeitsverhältnis. Bei ihnen fällt also eine Unsicherheit weg, z.B. weil sie von einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis wechseln oder weil einen höheren Lohn erhalten. Die restlichen 20-30% der Personen in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen sind im nächsten Jahr nicht mehr auf dem Arbeitsmarkt aktiv. Im Jahr nach einer atypisch-prekären Beschäftigung werden knapp 10% der Personen als erwerbslos gemäss ILO und rund 15-20% sind nicht mehr erwerbstätig.

Über die Jahre kann ab 2013 eine leichte Zunahme bei den Personen festgestellt werden, welche in ein anderes Arbeitsverhältnis wechseln. Gleichzeitig sinkt ab 2013 der Anteil Personen, die in eine Nicht-Erwerbstätigkeit wechseln, leicht.

**Abbildung 4-15: Arbeitsmarktstatus im nächsten Jahr von Personen in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis****Arbeitsmarktstatus im nachfolgenden Jahr**

■ atypisch-prekäres AV ■ anderes AV ■ erwerbslos gemäss ILO ■ Nichterwerbsperson

*Erwerbslose gemäss ILO und nicht Erwerbstätige 2013/2014: Extrapolation aufgrund von weniger als 50 Beobachtungen. Die Resultate sind mit Vorsicht zu interpretieren.*

Quelle: BFS (SAKE), eigene Berechnungen.

**4.6.3 Atypisch-prekäre Beschäftigung als Einstieg in den Arbeitsmarkt?**

Zu den eingangs gestellten Fragen bezüglich des Eintritts in resp. Austritts aus atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen kann somit folgendes festgehalten werden:

- Personen verbleiben meist nicht lange in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen: Sowohl bei der Betrachtung des Eintritts in als auch des Austritts aus atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen ergibt sich ein relativ kleiner Anteil von je rund 15% der Personen, welche sich über 2 Jahre hinweg in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis befinden. Allerdings kann die genaue Verweildauer in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis nicht bestimmt werden.
- Personen in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen können zu einem grossen Teil in andere Arbeitsverhältnisse wechseln: Zwar ist der Anteil Personen, welche aus einem anderen Arbeitsverhältnis in ein atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis wechseln, vergleichsweise hoch (ca. 45%). Gleichzeitig können jedoch auch rund 60% der Personen in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis in ein anderes Arbeitsverhältnis wechseln. In rund einem Drittel der Fälle bleibt das Arbeitsverhältnis dabei potentiell atypisch-prekär, wird aber nicht mehr als prekär eingestuft.
- Atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse können ein Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt sein: Rund 40% der Personen in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis sind damit neu in den Arbeitsmarkt eingetreten. Viele von ihnen dürften im Folgejahr im Arbeitsmarkt bleiben,

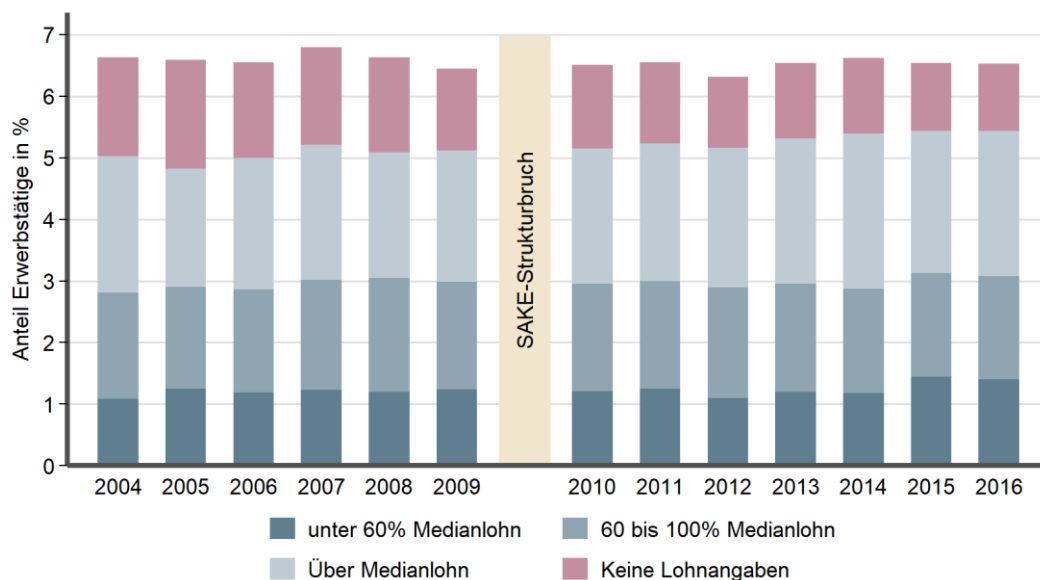
entweder in einem atypisch-prekären oder in einem anderen Arbeitsverhältnis. Denn nur 20-30% der Personen in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis treten im Folgejahr aus dem Arbeitsmarkt aus. Da die SAKE ab dem Jahr 2010 eine Zielperson nur über zwei Jahre befragt, ist eine langfristige Betrachtung hierzu nicht möglich.

#### 4.7 Die Entwicklung der Solo-Selbständigkeit in der Schweiz

In diesem Kapitel wird eine gesonderte Analyse der Solo-Selbständigkeit in den Jahren 2004-2016 vorgenommen. Solo-Selbständige sind Selbständige oder Erwerbstätige mit eigener Firma ohne Angestellte. Ihre Arbeitsverhältnisse sind nicht per se als atypisch-prekär einzustufen. Sie gelten aber in der Literatur als Indikator für die Entwicklung von Arbeitsverhältnissen innerhalb der Plattformökonomie<sup>50</sup> (vgl. dazu Abschnitt 5.8.5).

Vor der Darstellung der Ergebnisse ist darauf hinzuweisen, dass sich die Analyse der Solo-Selbständigkeit auf die Sektoren II und III beschränkt. In der Land- und Forstwirtschaft ist der Anteil der Solo-Selbständigen stark erhöht. Viele Landwirte sind selbständig erwerbend und haben keine Angestellten. Die Tendenz dabei ist jedoch klar abnehmend. Die Ausgangslage in der Landwirtschaft ist daher anders als in den Sektoren II und III. Um die Überlagerung der Effekte zu verhindern, beschränkt sich die Analyse auf die Sektoren II und III.

**Abbildung 4-16: Entwicklung Anteil Solo-Selbständige an allen Erwerbstätigen nach Einkommensklassen 2004 bis 2016**



Quelle: BFS (SAKE), eigene Berechnungen.

<sup>50</sup> Eichhorst et al. (2016), S. 12 ff. und Schweizerische Eidgenossenschaft (2017), S. 55f.

#### 4.7.1 Entwicklung der Solo-Selbständigkeit zwischen 2004 und 2016

Der Anteil Solo-Selbständige an allen Erwerbstätigen ist über den gesamten Untersuchungszeitraum von 2004 bis 2016 relativ stabil geblieben (Abbildung 4-14). Er beläuft sich auf rund 6.5%. Mit Blick auf die Einkommen zeigt sich, dass rund 15% der Solo-Selbständigen ein Einkommen von unter 60% des Medianlohns erwirtschaften. Rund 30% der Solo-Selbständigen haben ein Einkommen zwischen 60-100% des Medianlohns und ebenfalls gut 30% erwirtschaften ein Einkommen über dem Medianlohn. Für gut 20% der Solo-Selbständigen fehlen die Einkommensangaben. Über den Zeitverlauf zeigt sich keine Verschiebung in der Lohnverteilung unter den Solo-Selbständigen. Es ist darauf hinzuweisen, dass die Einkommen von Solo-Selbständigen mit einer gewissen Vorsicht zu interpretieren sind, da die verschiedenen möglichen steuerlichen Abzüge unter Umständen zu einer Unterschätzung des verfügbaren Einkommens führen.

Aus der globalen Betrachtung der Solo-Selbständigkeit lassen sich also keine besonderen Entwicklungen erkennen. In den nachfolgenden Abschnitten wird die Entwicklung der Solo-Selbständigkeit nach Wirtschaftssektoren, Branchen, Personengruppen sowie nach spezifischen, mit der Plattformökonomie in Zusammenhang stehenden Berufsgruppen untersucht.

#### 4.7.2 Verteilung der Solo-Selbständigkeit über Wirtschaftssektoren und Branchen

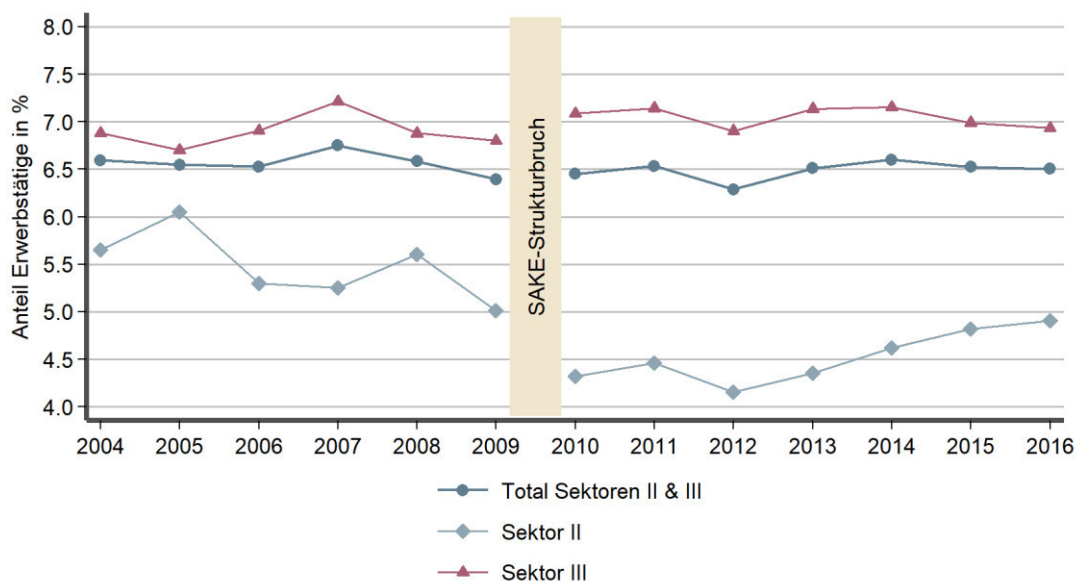
Die Betrachtung der Solo-Selbständigkeit über die Wirtschaftssektoren (Abbildung 4-17) zeigt, dass der Anteil Solo-Selbständiger im Sektor III mit rund 7% der Erwerbstätigen überdurchschnittlich hoch ist. Der Anteil Solo-Selbständiger hat sich zudem für den Sektor III relativ stabil entwickelt. Im Sektor II findet sich ein wesentlich tiefer Anteil Solo-Selbständiger. Dieser war in den Jahren 2004-2009 zudem in der Tendenz rückläufig. Seit 2012 ist jedoch der Anteil Solo-Selbständiger im Sektor II von rund 4% auf 5% im Jahr 2016 angestiegen.

Erklärungen für die Entwicklungen der Solo-Selbständigkeit in den Wirtschaftssektoren liefert eine Analyse nach Branchen (Abbildung 4-18). Im Sektor II weist vor allem das Bau- und Baunebengewerbe einen hohen Anteil Solo-Selbständiger auf. Dieser sank zunächst von 10% im Jahr 2004 auf rund 6.5% im Jahr 2009 und blieb seither in etwa auf diesem Niveau stabil. Die Zunahme an Solo-Selbständigen im Sektor II stammt aus dem verarbeitenden Gewerbe und der Energieversorgung, bei welchen der Anteil Solo-Selbständiger von 3% im Jahr 2012 auf 4% im Jahr 2016 angestiegen ist.

Im Sektor III finden sich verschiedene Branchen mit hohen Anteilen an Solo-Selbständigen. Die Branche «Kunst, Unterhaltung, private Haushalte und sonstige Dienstleistungen» hat mit Abstand den höchsten Anteil an Solo-Selbständigen. In den Jahren 2004-2009 nimmt er von 14% auf 16% zu. Ab 2010 beträgt er fast 20% und sinkt dann in den Jahren 2015 und 2016 auf ca. 18%. Bei den freiberuflichen technischen und wissenschaftlichen Dienstleistungen schwankt der Anteil Solo-Selbständiger zwischen 12-14%. Auch in der Branche Information und Kommunikation (IKT) ist der Anteil Solo-Selbständiger mit einem Wert von rund 10% überdurchschnittlich hoch. Abgesehen von einigen Ausschlägen in den Jahren 2004-2009 lassen sich für die IKT-Branche keine speziellen Entwicklungen feststellen. Bei den Immobilien und sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen lässt sich zunächst eine Abnahme des Anteils

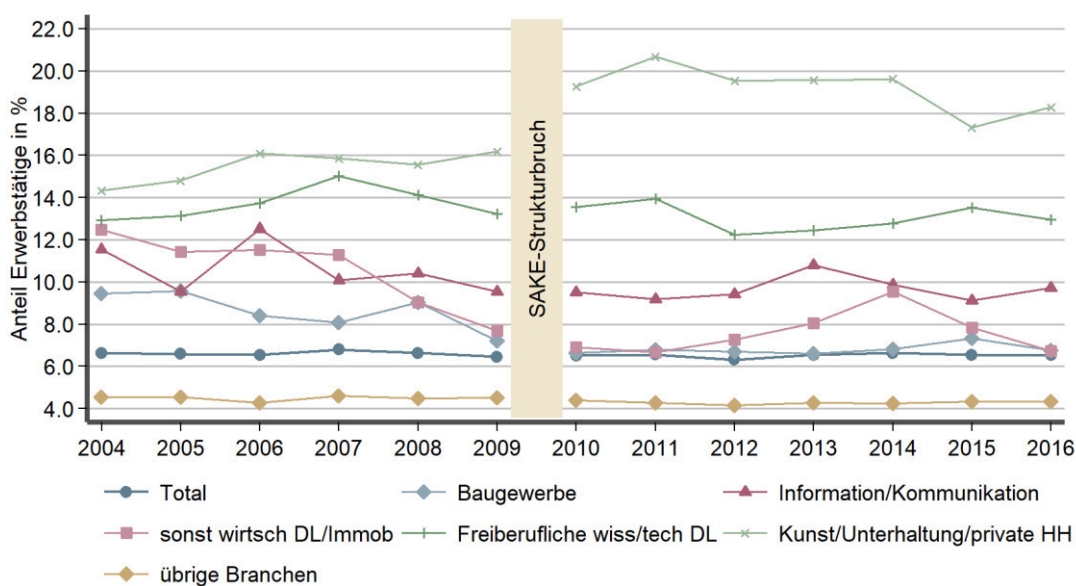
Solo-Selbständiger von 12% im Jahr 2004 auf 8% im Jahr 2009 feststellen. Ab 2010 nimmt er von rund 7% auf fast 10% in 2014 zu und bis ins Jahr 2016 wieder auf 7% ab. Über alles gesehen zeigt sich eine stabile bis leicht abnehmende Entwicklung der Solo-Selbständigkeit in den Branchen des Sektors III.

Abbildung 4-17: Solo-Selbständige nach Wirtschaftssektoren



Quelle: BFS (SAKE), eigene Berechnungen.

Abbildung 4-18: Branchen mit einem erhöhten Anteil Solo-Selbständiger



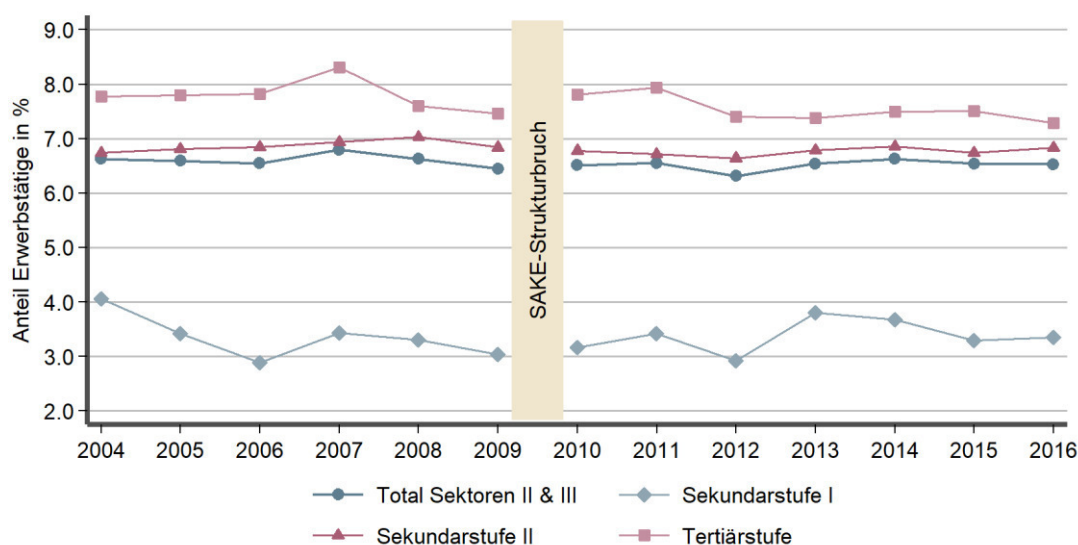
Quelle: BFS (SAKE), eigene Berechnungen.

### 4.7.3 Soziodemografische Gruppen und regionale Unterschiede

Der Anteil Solo-Selbständiger unterscheidet zudem bezüglich gewisser soziodemografischer und regionaler Merkmale:

- **Geschlecht:** Männer und Frauen weisen einen in etwa gleich hohen Anteil an Solo-Selbständigen auf. Der Anteil Solo-Selbständiger bleibt zudem sowohl bei den Männern wie auch bei den Frauen über die Jahre konstant.
- **Alter:** Der Anteil Solo-Selbständiger steigt mit zunehmendem Alter: Bei den 15-24-Jährigen liegt er bei rund 1%, bei den 25-39-Jährigen beträgt er rund 4%, bei den 40-54-Jährigen liegt er bei 7%, bei den 55-64-Jährigen ist er rund 10% und unter den über 65-Jährigen gar mehr als 30%.<sup>51</sup> Über die Jahre bleiben die Anteile an Solo-Selbständigen in den einzelnen Altersklassen relativ stabil.
- **Bildung:** Personen mit einem Abschluss auf Tertiärstufe weisen mit rund 7.5% den höchsten Anteil Solo-Selbständiger auf. Der Anteil Solo-Selbständiger liegt bei Personen mit Abschluss auf Sekundarstufe II nahe beim Durchschnitt von 6.5%. Personen mit einem Abschluss auf Sekundarstufe I sind unterdurchschnittlich häufig solo-selbständig (Anteil von 3.5%, Abbildung 4-19). Der Anteil Solo-Selbständiger bleibt über die Jahre bei Personen mit Abschluss auf Sekundarstufe I und II relativ stabil; bei den Personen mit Abschluss auf Tertiärstufe ist eine leichte Abnahme von 7.8% auf 7.3% festzustellen.

Abbildung 4-19: Solo-Selbständige nach Ausbildungsstufe



Quelle: BFS (SAKE), eigene Berechnungen.

<sup>51</sup> Unter den 15-24-Jährigen ist der Anteil Solo-Selbständiger so gering, dass er nicht zuverlässig bestimmt werden kann.

- **Nationalität:** Schweizer sind häufiger solo-selbständig als Ausländer. Der Anteil Solo-Selbständiger beträgt unter den Schweizern rund 7% und unter den Ausländern rund 4.5%. Auch hier lassen sich keine besonderen Entwicklungen über die Jahre feststellen.
- **Sprachregion:** Die lateinische Schweiz weist einen leicht höheren Anteil an Solo-Selbständigen auf als die Deutschschweiz. Jedoch nähern sich die Sprachregionen über die Jahre bezüglich der Verbreitung der Solo-Selbständigkeit an: In der lateinischen Schweiz sinkt der Anteil Solo-Selbständiger von 7.4% im Jahr 2010 auf 6.7% im Jahr 2016. In der Deutschschweiz steigt der Anteil Solo-Selbständiger umgekehrt von 6.2% im Jahr 2010 auf 6.5% im Jahr 2016.



## 5 Neue Formen atypischer Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie

Der folgende, vorwiegend qualitative Berichtsteil widmet sich den Arbeitsverhältnissen in der Plattformökonomie. Diese Analyse erfolgt weitgehend losgelöst von der im quantitativen Berichtsteil verwendeten Methodik und den Operationalisierungen von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen. Übereinstimmend mit Kapitel 2.1 werden Arbeitsverhältnisse im Folgenden dann als atypisch bezeichnet, wenn sie nicht einem herkömmlichen Normalarbeitsverhältnis entsprechen, ohne eine allfällige Verbindung zum Konzept der Prekarität.

### 5.1 Gig-Work: Crowdwork und Work-On-Demand

Unsere Gesellschaft steht derzeit mitten in einem digitalen Wandel, welcher auch den Arbeitsmarkt betrifft. So sind in den letzten Jahren neue Arbeitsformen entstanden, welche das Potential haben, die Organisation der Arbeitswelt grundlegend zu verändern. Insbesondere die im Zuge der Digitalisierung neu entstandenen Online-Plattformen und Apps, die eine effiziente Abstimmung von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage zu tiefen Transaktionskosten erlauben, treiben diesen Wandel voran. In diesem Kontext ist häufig vom Aufkommen der «Plattformökonomie» die Rede.<sup>52</sup> Da die auf solchen Plattformen ausgeschriebenen Arbeiten oft zeitlich begrenzt sind und zu einem spezifischen Zeitpunkt erbracht werden müssen, wird auch oft von der «On-Demand Economy», der «Collaborative Economy» oder der «Gig-Economy» gesprochen.<sup>53</sup> Der Begriff «Plattformökonomie» wird teilweise auch in einem weiteren, über den Arbeitsmarkt hinausgehenden Kontext verwendet. Eine einheitliche Definition besteht dabei nicht.

Analog zu den meisten Studien, die die Auswirkungen der Plattformökonomie auf den Arbeitsmarkt untersuchen, werden auch in dieser Untersuchung lediglich Plattformen betrachtet, welche als digitale Marktplätze für Arbeit funktionieren.<sup>54</sup> Es stehen also nur jene Plattformen im Fokus, auf denen Güter und Dienstleistungen überwiegend durch Arbeit erzeugt werden. Dies schliesst Tätigkeiten mit ein, deren Erbringen nicht nur arbeits-, sondern auch kapitalintensiv ist (z.B. Uber). Überwiegt jedoch die Kapitalintensität die Arbeitsintensität deutlich – wie zum Beispiel bei Online-Autovermietungen –, so wird auf diese Plattform im Rahmen dieser Untersuchung nicht eingegangen. Des Weiteren stehen nur Plattformen im Fokus, auf denen die geleistete Arbeit auch vergütet wird. Dies schliesst Plattformen ohne Bezahlung, wie zum Beispiel Couchsurfing, aus.

Die Arbeit vermittelnden Plattformen und Apps unterscheiden sich hinsichtlich ihrer konkreten Ausgestaltung sowie der über sie erbrachten Arbeit sehr. Daher gibt es keine einheitliche Bezeichnung für die Arbeit innerhalb der Plattformökonomie. Es fällt daher manchmal schwer

---

<sup>52</sup> Drahokoupil/Fabo (2016), S. 2.

<sup>53</sup> OECD (2016b), S. 8.

<sup>54</sup> Vgl. Codagnone et al. (2016), S.17; Farrel/Greig (2016a), S.3; De Groen/Maselli (2016) S.1.

Begriffe wie z.B. «Gig-Work», «Crowdwork», «Crowdsourcing»,<sup>55</sup> «Work-on-Demand» und «Collaborative Work» oder «Portfolio-Work» auseinanderzuhalten. Die in dieser Studie verwendete Terminologie orientiert sich an den in der aktuellen Literatur häufig verwendeten Definitionen:<sup>56</sup>

**Gig-Work** wird dabei als Überbegriff für Arbeit in der Plattformökonomie verwendet. Gig-Work gliedert sich weiter in «Crowdwork» und in «Work-on-Demand via Apps/Internet». Diese beiden Begriffe werden folgendermassen beschrieben:<sup>57</sup>

#### **Crowdwork:**

*«The first term [Crowdwork] is usually referred to working activities that imply completing a series of tasks through online platforms. Typically, these platforms put in contact an indefinite number of organisations and individuals through the internet, potentially allowing connecting clients and workers on a global basis.»*

#### **Work-on-Demand via Apps/Internet:**

*«Work on demand via apps, instead, is a form of work in which the execution of traditional working activities such as transport, cleaning and running errands, but also forms of clerical work, is channelled through apps managed by firms that also intervene in setting minimum quality standards of service and in the selection and management of the workforce.»*

Um die Grenzen zwischen diesen beiden Arbeitsformen klarer zu trennen, werden – aufbauend auf den oben genannten Definitionen – die Begriffe «Crowdwork» und «Work-on-Demand via Apps/Internet» im Folgenden genauer erläutert.

#### **Crowdwork**

Mit «Crowdwork» sind in dieser Studie – in Anlehnung an die aktuelle Literatur – Arbeiten gemeint, die nicht nur **über Online-Plattformen vergeben** werden, sondern auch **online erbracht** werden. Dies impliziert, dass solche Arbeiten **ortsunabhängig** und daher in der Regel ohne physischen Kontakt zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer abgewickelt werden. Crowdworking-Plattformen verbinden daher Auftraggeber mit Auftragnehmern aus der ganzen Welt. Charakteristisch für das Crowdworking ist auch, dass die Aufträge folglich häufig einer **grossen Menge von Personen** zugänglich gemacht werden. Solche Aufträge können entweder als Ganzes von einem Crowdworker erledigt werden oder, falls dies möglich ist, in kleine Tätigkeiten unterteilt werden, die von mehreren Crowdworkern gleichzeitig erledigt werden. Auftraggeber sind häufig Unternehmen.<sup>58</sup>

<sup>55</sup> Der Begriff Crowdsourcing setzt sich aus den Wörtern Crowd und Outsourcing zusammen. Crowdsourcing beschreibt das Zur-Verfügung-Stellen von Jobs an eine grosse Anzahl Personen (Vgl. Hirth et al., 2011, S. 1). Mit Crowdworking ist üblicherweise die Erbringung dieser ausgelagerten Arbeit gemeint.

<sup>56</sup> Vgl. ILO (2016), S.40; Schmid-Drüner (2016), S.1., Aloisi (2016) S.656; De Stefano (2016) S.1.

<sup>57</sup> De Stefano (2016), S.1.

<sup>58</sup> Eurofound (2015), S. 112.

Die von Crowdworkern erbrachten Arbeiten sind inhaltlich von unterschiedlichster Natur. Sie umfassen beispielsweise Tätigkeiten wie die Datenverarbeitung, das Sammeln von Informationen, das Testen und Programmieren von Anwendungen oder das Entwerfen von Designs. Aufgrund dieser Vielfältigkeit lassen sich die auf Crowdfunding-Plattformen ausgeschriebenen Aufträge kaum nach ihrem Inhalt unterteilen. Sinnvoller erscheint eine Unterteilung nach dem Umfang und den Anforderungen eines Auftrags. Hier wird zwischen sogenannten **Micro- und Macro-Tasks**<sup>59,60</sup> unterschieden. Mit Micro-Tasks sind Arbeiten gemeint, die innert kürzester Zeit erledigt werden können. Üblicherweise nehmen solche Aufgaben einige Minuten bis maximal einige Stunden in Anspruch und erfordern in der Regel nur ein geringes Qualifikationsniveau.<sup>61</sup> Macro-Tasks hingegen sind eher grössere Projekte, die üblicherweise anspruchsvoller sind, spezifische Fähigkeiten erfordern und mehr Zeit in Anspruch nehmen.

Die Arbeit auf Crowdfunding-Plattformen lässt sich zusätzlich auch bezüglich ihrer Organisationsform unterscheiden. Neben Plattformen, auf denen einzelne Crowdworker einen ganzen Auftrag eigenständig erfüllen, existieren auch solche, auf denen wettbewerbsbasierte oder zusammenarbeitsbasierte Ansätze verfolgt werden:<sup>62</sup>

- Beim wettbewerbsbasierten Crowdfunding konkurrieren die Auftragnehmer miteinander. Dies kann auf zwei verschiedene Weisen ablaufen: «ergebnisorientiert» oder «zeitorientiert». Im ergebnisorientierten Ansatz wird eine Aufgabe ausgeschrieben. Alle im Wettbewerb befindlichen Crowdworker erstellen daraufhin ein Produkt. Der Auftraggeber kann nach Ablauf einer Frist die eingereichten Produkte beurteilen und das beste auswählen. Typischerweise wird nur das ausgewählte Produkt vergütet. Im zeitorientierten Ansatz läuft der Wettbewerb nicht über die Qualität des Produktes, sondern über die Zeit. Wer am schnellsten liefert, wird bezahlt.
- Beim zusammenarbeitsbasierten Ansatz kooperieren die Crowdworker und erstellen einen gemeinsam erarbeiteten Output.

### **Work-on-Demand via Apps/Internet**

- Mit Work-on-Demand via Apps/Internet sind der oben genannten Definition entsprechend Arbeiten gemeint, die zwar durch Online-Plattformen oder Apps vermittelt werden, aber lokal und physisch erbracht werden. In der Literatur wird im Kontext dieser Arbeitsform auch von «Mobile Crowdsourcing»<sup>63</sup> oder der «On Demand mobile Workforce»<sup>64</sup> gesprochen.

---

<sup>59</sup> Vgl. Meissner et al. (2016), S. 29.

<sup>60</sup> Einige Studien unterscheiden nicht nur zwischen Micro- und Macro-Tasks, sondern verwenden zusätzlich weitere Kategorien wie «simple projects» und «complex projects». (Vgl. Felstiner, 2011, S. 150ff) Der Einfachheit halber wird in dieser Studie aber nur zwischen Micro- und Macro-Tasks unterschieden.

<sup>61</sup> Webster (2016), S.57.

<sup>62</sup> Leimeister/Zogaj (2013), S.61.

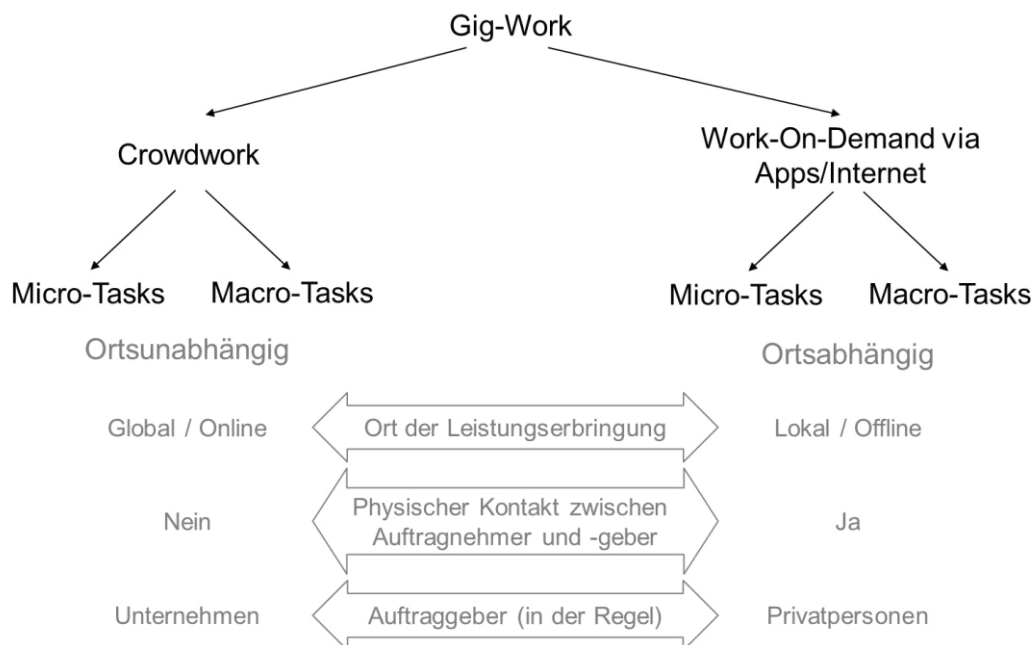
<sup>63</sup> Musthag/Ganesan (2013), S.1.

<sup>64</sup> Teodoro et al (2014), S.1.

Eine zentrale Eigenschaft dieser Arbeitsform ist, dass räumliche Mobilität zur Leistungserbringung nötig ist.<sup>65</sup> Dies bedingt, dass Work-on-Demand via Apps/Internet – anders als beim Crowdfunding – lokal stattfinden muss. Typische Bereiche, in denen Work-on-Demand via Apps/Internet verbreitet ist, sind das Transportwesen, handwerkliche Tätigkeiten oder sonstige persönliche Dienstleistungen. Auftraggeber sind meistens Privatpersonen.

- Wie beim Crowdfork existieren auch beim Work-on-Demand via Apps/Internet Micro- und Macro-Tasks. Allerdings sind die Micro-Tasks sehr viel verbreiteter. Es werden verhältnismässig wenige Macro-Tasks lokal erbracht.
- Die folgende Abbildung zeigt die wichtigsten Unterschiede zwischen den beiden in der Plattformökonomie vorkommenden Arbeitsformen nochmals in der Übersicht:

**Abbildung 5-1: Unterscheidung zwischen Gig-Work, Crowdfork und Work-on-Demand via Apps/Internet**



Quelle: Eigene Darstellung.

Aufgrund der starken Heterogenität in der Ausgestaltung kann es sein, dass es Plattformen gibt, die sich anhand der in der obigen Tabelle aufgelisteten Kriterien nicht klar einer der beiden Arbeitsformen zuordnen lassen. Für die überwiegende Mehrheit der auf Plattformen erbrachten Arbeit sollten die aufgelisteten Kriterien aber eine klare Zuordnung erlauben.

Da wie bereits erwähnt keine offiziellen Definitionen von «Gig-Work» oder «Crowdfork» existieren, ist nicht auszuschliessen, dass sich die in dieser Studie verwendete Terminologie von

<sup>65</sup> Musthag /Ganesan (2013), S.1.

derjenigen anderer Studien unterscheidet. Beispielweise wird Gig-Work teilweise nicht als Überbegriff für die Plattformarbeit verwendet, sondern für lokal ausgeführte Arbeiten.<sup>66</sup> Zudem wird «Work-on-Demand via Apps/Internet» manchmal auch als Crowdwork bezeichnet, da auch dort Aufträge in gewissen Fällen einer breiten Masse an Personen zugänglich gemacht werden.<sup>67</sup>

**Abbildung 5-2: Übersicht über die in dieser Studie verwendete Terminologie**

<b>Gig-Work</b>	Gig-Work wird als Überbegriff für die Arbeit in der Plattformökonomie verwendet. Entsprechend gliedert sich Gig-Work in Crowdwork und Work-On-Demand via Apps/Internet
<b>Crowdwork</b>	Mit Crowdwork sind Tätigkeiten gemeint, die über Online-Plattformen vergeben werden und an beliebigen Orten erbracht werden können. Diese Ortsunabhängigkeit entsteht durch die digitale Erbringung der Arbeit.
<b>Work-On-Demand via Apps/Internet</b>	Im Gegensatz zu Crowdwork wird die Arbeit bei Work-On-Demand via Apps/Internet nicht ortsunabhängig, sondern lokal erbracht. Die Vermittlung der Tätigkeiten findet aber ebenfalls über Online-Plattformen statt.

## 5.2 Arbeitsbedingungen in neuen atypischen Arbeitsverhältnissen

Dieser Abschnitt arbeitet die wichtigsten Erkenntnisse zu den Arbeitsbedingungen in der Plattformökonomie aus der aktuellen Literatur auf. Dabei wird – der Logik bei den Unsicherheiten atypischer Arbeitsverhältnisse folgend – zwischen zeitlichen und ökonomischen Aspekten sowie Arbeitnehmerschutz unterschieden.

Generell gilt es festzuhalten, dass sich die Arbeitsbedingungen zwischen den einzelnen Plattformen stark unterscheiden können. Während einige Plattformen gewisse Regeln, z.B. bezüglich der Preissetzung, vorgeben, überlassen andere Plattformen die Modalitäten der Aufträge komplett den Benutzern.

### 5.2.1 Zeitliche Aspekte

Wie oben beschrieben, sind die Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie tendenziell flexibler ausgestaltet als herkömmliche atypische Arbeitsverhältnisse. Dies betrifft insbesondere die **zeitliche Flexibilität**.

Ein zentraler Aspekt der zeitlichen Flexibilität ist die Freiheit in der Wahl der **Arbeitszeit**, die die neuen Arbeitsformen – immer im Rahmen der Frist, in welcher die Arbeit zu erledigen ist – ermöglichen. Dies betrifft insbesondere das Crowdworking, welches grundsätzlich zu jeder beliebigen Zeit ausgeübt werden kann.<sup>68</sup> Work-on-Demand via Apps/Internet ist hingegen zeitlich

<sup>66</sup> Schmidt (2016), S. 5.

<sup>67</sup> Huws et al. (2016), S. 2

<sup>68</sup> Valsamis et al. (2016), S. 7.

weniger flexibel ausgestaltet. In dieser Arbeitsform herrscht – im Vergleich zum Crowdfunding – eine viel grössere zeitliche Abhängigkeit vom Auftraggeber, da ein persönlicher Kontakt nötig ist. Dies ist jedoch eine Eigenschaft aller persönlichen Dienstleistungen, die eine physische Anwesenheit erfordern, und nicht nur jener in der Plattformökonomie.

Das **Arbeitspensum** ist sowohl beim Crowdfund als auch beim Work-on-Demand via Apps/Internet in der Regel flexibler wählbar als bei vielen Arbeitsformen im Offline-Arbeitsmarkt.<sup>69</sup> Da sich die meisten Plattformen als reine Vermittler und nicht als Arbeitgeber verstehen und in der Regel alle Arbeitsverhältnisse bzw. Aufträge in der Plattformökonomie zeitlich begrenzt sind, gibt es häufig keine Vorschriften, wie viel Arbeit geleistet werden muss. Dadurch wird eine freie Wahl des Arbeitspensums ermöglicht. Es ist allerdings festzuhalten, dass es durchaus auch Plattformen gibt, die ihren Nutzern diesbezüglich Vorschriften machen.<sup>70</sup> Beispielweise gibt es Plattformen, auf denen Aufträge innerhalb einer gewissen Zeit akzeptiert und ausgeführt werden müssen, ansonsten geht der Zugang zur Plattform verloren oder es werden keine neuen Aufträge erteilt.

Hinsichtlich der Flexibilität des Arbeitspensums gibt es zwar keine grossen Unterschiede zwischen Crowdfund und Work-on-Demand via Apps/Internet, jedoch zwischen Micro- und Macro-Tasks. Da die Micro-Tasks in relativ kurzer Zeit erledigt werden können, kann das Arbeitspensum eher flexibel gewählt werden. Da es sich bei den Macro-Tasks um grössere und etwas komplexere Aufträge und Projekte handelt, besteht hier – zumindest kurzfristig – wahrscheinlich weniger Flexibilität.

Die beschriebene zeitliche Flexibilität kann aber nur dann positiv vom Arbeitnehmenden ausgenutzt werden, wenn genügend Aufträge vorhanden sind und ein genügend hohes Einkommen erzielt werden kann.<sup>71</sup> Hat eine Person ein tiefes Einkommen und ist auf weitere Aufträge aus der Plattformökonomie angewiesen, muss sie bei schlechter Bezahlung entweder sehr viele Aufträge annehmen oder aber bei wenigen verfügbaren Aufträgen jeden verfügbaren Auftrag annehmen. Auf diese Weise geht ein grosser Teil dieser Flexibilität verloren, da – ob die erwerbstätige Person will oder nicht – mehr gearbeitet werden muss und/oder zu jener Zeit gearbeitet werden muss, zu welcher tatsächlich Aufträge verfügbar sind – ein Effekt, der auch bei herkömmlichen persönlichen Dienstleistungen entstehen kann. Dies führt unter anderem dazu, dass zur Sicherung des Einkommens eine hohe kurzfristige Verfügbarkeit der Erwerbstätigen notwendig ist.<sup>72</sup> Vor allem beim Work-on-Demand via Apps/Internet entsteht so schnell eine starke zeitliche Abhängigkeit.<sup>73</sup> Wegen der starken Auftragsabhängigkeit werden Arbeitszeiten und Arbeitspensum so nur schwer planbar. Es gibt daher Befürchtungen, dass Erwerbs-

---

<sup>69</sup> McKinsey Global Institute (2016), S. 20.

<sup>70</sup> De Groen/Maselli (2016), S. 10.

<sup>71</sup> Aloisi (2015), S. 662.

<sup>72</sup> Huws et al. (2016), S. 11.

<sup>73</sup> Codagnone et al. (2016), S. 37.

tätige in der Plattformökonomie so viel wie möglich arbeiten und einen grossen Teil der Flexibilität aufgeben müssen, um eine allfällige auftragslose Zeit zu kompensieren.<sup>74</sup> Dies zeigt, dass die effektive zeitliche Flexibilität der Arbeitsformen in der Plattformwirtschaft stark vom erzielbaren Einkommen abhängen.

### 5.2.2 Ökonomische Aspekte

Bezüglich der ökonomischen Aspekte der Arbeitsbedingungen interessiert in erster Linie die Frage nach dem **Einkommen** der Gig-Worker, das je nach Tätigkeit und Arbeitsform sehr unterschiedlich ist.

Verschiedene aktuelle Studien deuten darauf hin, dass insbesondere **Micro-Task-Crowdworker** für Schweizer Verhältnisse sehr niedrige Löhne erzielen. So zeigt eine Umfrage der ILO auf den Crowdfunding-Plattformen «Amazon Mechanical Turk» und «Crowdfunder», dass Arbeitnehmende im Durchschnitt zwischen 1 und 5.50 Dollar pro Stunde verdienen. Die Bezahlung wird von den Crowdworkern oft bemängelt und liegt häufig unter dem amerikanischen Mindestlohn.<sup>75</sup> Eine Erklärung für die tiefen Stundenlöhne liegt in der grossen Anzahl verfügbarer Arbeitskräfte auf den häufig international aktiven Plattformen.<sup>76</sup> Die oftmals sehr einfachen und von Routine geprägten Micro-Tasks können von praktisch jedem erbracht werden, was zu entsprechend tiefen Markteintrittshürden führt. Ebenfalls dürfte sich die in diesen Routineaufgaben tiefe Produktivität negativ auf die Höhe der Bezahlung auswirken.

Bei den **Macro-Task Crowdworkern** hingegen besteht eine andere Ausgangslage. Da die erbrachten Arbeiten in der Regel anspruchsvoller sind und nicht selten auch die Form kleiner oder auch grösserer Projekte annehmen, ist das Einkommen der Macro-Task-Crowdworker deutlich höher. Ein Beispiel ist die Design-Plattform «CoContest», auf welcher die durchschnittlichen Stundenlöhne mit rund 10 Euro deutlich über den gefundenen Werten für Micro-Task liegen.<sup>77</sup> Auf der Plattform «freelancer.com», auf der aufwendige Aufträge in Form von Kleinaufträgen vermittelt werden, findet eine Untersuchung sogar durchschnittliche Ansätze von ca. 200 US-Dollar pro Stunde.<sup>78</sup> Ob die auf der Plattform gebotene Entlohnung für den Auftragnehmer attraktiv ist, hängt allerdings stark vom Preis- bzw. Lohnniveau am Wohnort des Crowdworkers ab.

Der Grund für die Einkommensunterschiede zwischen Micro- und Macro-Task-Crowdworkern dürfte ebenfalls massgeblich im Arbeitsangebot und in der Produktivität liegen. Das höhere notwendige Qualifikationsniveau bei Macro-Tasks führt dazu, dass sich das Arbeitsangebot bei Macro-Tasks auf qualifizierte Personen beschränkt und somit deutlich kleiner als bei Micro-

---

<sup>74</sup> Friedman (2014), S. 172.

<sup>75</sup> Berg (2016), S. 12; Felstiner (2016), S. 167.

<sup>76</sup> De Groen/Maselli (2016), S. 6.

<sup>77</sup> De Groen/Maselli (2016), S. 6.

<sup>78</sup> Leimeister/Zogaj (2013), S. 73.

Task-Plattformen ist. Auch ist die Produktivität solcher Aufgaben in der Regel höher, was sich ebenfalls positiv auf die Höhe der Bezahlung auswirkt.

Gemäss den Erkenntnissen aus der Literatur wird **Work-on-Demand via Apps/Internet** – zumindest für ähnlich anspruchsvolle Tätigkeiten – im Vergleich zum Crowdfunding eher besser bezahlt.<sup>79</sup> Die Resultate von De Groen und Maselli zeigen beispielsweise, dass die Stundenansätze auf der Plattform «ListMinut» meist etwas höher liegen als auf dem «Offline-Arbeitsmarkt». Eine weitere Studie – im Auftrag und mit Mitarbeit von Uber – zeigt, dass der Verdienst von Uber-Fahrern in gewissen US-Bundesstaaten sogar höher ist als der Lohn von angestellten herkömmlichen Taxifahrern.<sup>80</sup> Die Resultate dieser spezifischen Studie sind allerdings umstritten, da der in der Studie errechnete Verdienst von 19 Dollar pro Stunde die Gewinnungskosten (Treibstoff, Fahrzeug, etc.) nicht berücksichtigt werden. Entsprechend dürfte der effektive Nettoverdienst tiefer liegen.

Der Grund für die höheren Einkommen für Work-on-Demand via Apps/Internet verglichen zum Crowdfunding könnte wiederum im begrenzteren Arbeitsangebot liegen: Während die Crowdfunding-Plattformen auf Arbeitskräfte aus der ganzen Welt zurückgreifen können, sind lokale Dienstleistungen an das lokale Arbeitsangebot gebunden.

Es zeigt sich also, dass die erzielten Einkommen in den neuen Arbeitsformen je nach Plattform und Tätigkeit sehr unterschiedlich sind. Obwohl die oben genannten Studien kein vollständiges Bild der Plattformökonomie zeigen, sind dennoch gewisse Muster erkennbar:

- Einfache Routinearbeiten sind eher schlecht bezahlt, während anspruchsvollere Aufgaben, die ein höheres Qualifikationsniveau erfordern, besser bezahlt werden,<sup>81</sup> analog der Lohnstruktur im traditionellen Arbeitsmarkt.
- Physisch und lokal erbrachte Tätigkeiten sind in der Tendenz besser bezahlt als digital erbrachte Tätigkeiten, da das Arbeitsangebot lokal begrenzt ist.

Die Studie von De Groen und Maselli illustriert diesen Umstand eindrücklich, wie Abbildung 5-3 zeigt. Die Stundenlöhne der lokal erbrachten Dienstleistungen im tiefen und mittleren Qualifikationsbereich sind höher als die digital erbrachten Dienstleistungen im hohen Qualifikationsbereich. Noch deutlicher ist der Unterschied zu digitalen Dienstleistungen im tiefen und mittleren Qualifikationsbereich.

Vergleicht man die in der Literatur gefundenen Ansätze für Crowdwork, so fällt auf, dass sich die Stundenlöhne deutlich unter dem Schweizer Lohnniveau bewegen. Auch Schweizer Arbeitnehmer mit vergleichsweise schlechten Qualifikation dürften nicht bereit sein, für einen Stundenlohn im Bereich von einem bis fünf Franken zu arbeiten. Auch bei den anspruchsvolleren Crowdwork-Aufgaben finden internationale Studien in den meisten Fällen Löhne unter dem Schweizer Lohnniveau. Crowdwork in einem internationalen Kontext dürfte darum für Schweizer Arbeitnehmende als Haupterwerbsquelle nur bedingt interessant sein, es sei denn, es werden spezifische Kenntnisse verlangt, die die Bezahlung für die Crowdwork-Aufträge erhöhen.

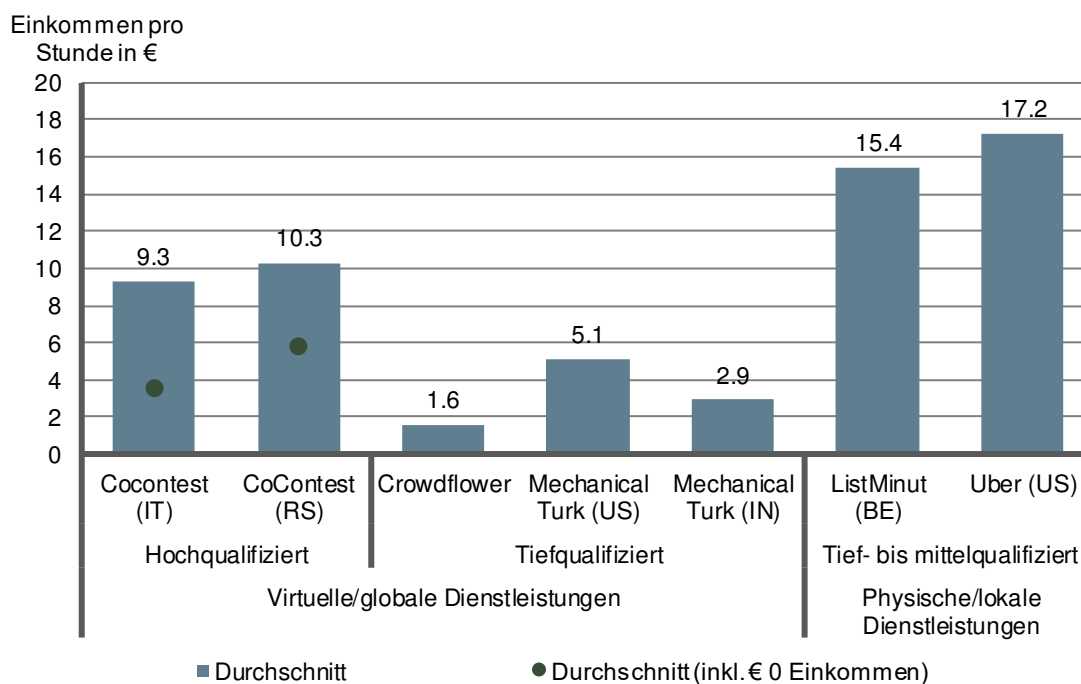
---

<sup>79</sup> De Groen/Maselli (2016), S. 23.

<sup>80</sup> Hall/Krueger (2015), S. 23. (Working Paper Princeton University).

<sup>81</sup> De Groen/Maselli (2016), S.6; Leimester/Zogaj (2013), S. 73.



**Abbildung 5-3: Einkommensunterschiede zwischen verschiedenen Ausprägungen von Arbeitsformen in der Plattformökonomie<sup>82</sup>**

Quelle: De Groen/Maselli (2016), S.7.

Bei Work-on-Demand via Apps/Internet dürfte sich die Ausgangslage etwas anders darstellen, da zur Erledigung der Aufträge nur auf die jeweiligen lokalen Arbeitnehmenden zurückgegriffen werden kann. Entsprechend sind die Plattformen gezwungen, ihre Bezahlung – zumindest teilweise – an das Schweizer Lohnniveau anzupassen. Liegt die Bezahlung unter dem Reservationslohn des Grossteils der potentiellen Schweizer Auftragnehmenden, so ist es für die Plattformen schwierig, genügend Personen zur Bearbeitung der Aufträge zu finden.

Zu beachten ist des Weiteren, dass häufig sogenannte «Superstar-Effekte» auftreten.<sup>83</sup> Ein Superstar-Effekt liegt dann vor, wenn ein kleiner Anteil an Personen einen grossen Anteil an der auf einer Plattform geleisteten Arbeit erbringt. Die Gründe dafür können in der Erfahrung oder in einer höheren Produktivität der Superstars liegen. Dadurch entstehen Einkommensunterschiede zwischen den «Superstars» und den übrigen Crowdworkern. So zeigt sich in einer Umfrage in Deutschland beispielsweise, dass Personen, die gemäss Eigendeklaration hauptberuflich dem Crowdworking nachgehen, deutlich mehr verdienen als Personen, die nur nebenbei Crowdworking betreiben.<sup>84</sup> Allerdings wird in der Umfrage die Arbeitszeit nicht erfasst, was keine präzise Aussage über die Stundenlöhne zulässt. Da der Verdienst beim hauptberuflichen Crowdwork rund fünfmal höher ist als beim nebenberuflichen Crowdwork, die wenigen

<sup>82</sup> Bemerkung: Der Verdienst bei Uber dürfte auch darum verhältnismässig hoch sein, da davon noch die Kosten für das Fahrzeug abgezogen werden müssen.

<sup>83</sup> Fidler (2016), S. 2.

<sup>84</sup> Leimeister et al. (2016), S. 49.

hauptberuflichen Crowdworker aber nur gut doppelt so viel Stunden arbeiten wie die nebenberuflichen, so dürfte für hauptberufliche Crowdworker auch ein deutlich höherer Stundenlohn resultieren.

Neben dem Einkommensniveau spielt auch die **Regelmässigkeit des Einkommens** eine wichtige Rolle. Hier besteht eine gewisse Unsicherheit in den neuen Arbeitsformen.<sup>85</sup> Einerseits entsteht diese dadurch, dass nicht genügend Aufträge für alle Gig-Worker verfügbar sein können.<sup>86</sup> Hier besteht ein enger Konnex zur zeitlichen Unsicherheit, da durch das schwankende Arbeitsvolumen erstens auch die Arbeitszeiten stark variieren und zweitens auch Aufträge zu jenen Zeiten angenommen werden müssen, zu denen Arbeitnehmende eigentlich nicht arbeiten möchten. Andererseits existieren Plattformen, auf denen geleistete Arbeit nicht zwingend vergütet wird, auch wenn kein wettbewerbsbasierter Ansatz vorliegt. Auf diesen besteht die Möglichkeit für den Auftraggeber, die erbrachte Leistung nicht zu akzeptieren, wenn er mit dem Resultat unzufrieden ist. In diesem Fall wird der Auftragnehmer auch nicht bezahlt.<sup>87</sup> Des Weiteren ist die Bezahlung geleisteter Arbeit, wie in Kapitel 5.1 erläutert, vor allem beim wettbewerbsbasierten Crowdfunding unsicher. Generell zeigt sich, dass es die eher schlecht bezahlten Micro-Tasks sind, die relativ sicher bezahlt werden, während anspruchsvollere Aufgaben häufiger mit einer höheren Einkommensunsicherheit einhergehen.<sup>88</sup> Gesamthaft entsteht so im Vergleich zu Normalarbeitsverhältnissen eine klar erhöhte Unsicherheit bezüglich Höhe und Regelmässigkeit des Einkommens. Diese wird zusätzlich dadurch verstärkt, dass Gig-Worker von den Plattformen meistens nicht als Angestellte betrachtet werden und daher in vielen Ländern vom Sozialversicherungssystem im Allgemeinen und der Arbeitslosenversicherung im Besonderen ausgeschlossen sind.

Wie es um weitere ökonomische Aspekte der Arbeitsbedingungen von Arbeitsverhältnissen in der Plattformökonomie wie z.B. der Unterbeschäftigung steht, ist aktuell nur schwer abzuschätzen. Nicht zuletzt hängt dies stark davon ab, welche Art von Arbeit über die Plattformen erbracht wird. Es existieren allerdings Umfragen im Ausland, die darauf schliessen lassen, dass ein grosser Anteil der Personen in der Plattformökonomie nicht so viel arbeiten kann, wie er gerne würde.<sup>89</sup> Dies betrifft hauptsächlich Personen, die einen grossen Anteil ihres Einkommens über Plattformen erwirtschaften.

Es ist davon auszugehen, dass die ökonomische Unsicherheit – ähnlich wie bei der zeitlichen Unsicherheit – vor allem dann ausgeprägt ist, wenn die Plattformökonomie als Haupteinnahmequelle dient. Unterbeschäftigung und ein schwankendes Einkommen wirken sich in dieser Situation am stärksten auf die ökonomische Gesamtsituation einer Person aus. Eine Studie im Auftrag des Deutschen Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kommt daher zum Schluss,

---

<sup>85</sup> Eurofound (2015), S. 115.

<sup>86</sup> Berg (2016), S.13.

<sup>87</sup> Dies ist z.B. bei Amazon Mechanical Turk der Fall.

<sup>88</sup> Leimeister/Zogaj (2013) S.74.

<sup>89</sup> Berg (2016), S.13.

dass sich die neuen Arbeitsformen nur bedingt als Haupteinnahmequelle eignen.<sup>90</sup> Dies scheint insbesondere bei den Micro-Task-Crowdworkern der Fall zu sein. Zudem hängt insbesondere beim Crowdfunding auch viel davon ab, in welchem Land ein Crowdfunder lebt.<sup>91</sup> Gerade in der Schweiz dürfte es aufgrund des hohen Preisniveaus schwierig sein, mit den Stundensätzen im globalen Wettbewerb ein genügend hohes Einkommen zu erwirtschaften. Es zeigt sich aber, dass Crowdfunding oft ein Nebenerwerb darstellt.<sup>92</sup> Personen wie z.B. Studenten, die nur zu unregelmässigen Zeiten verfügbar sind, können die Flexibilität der neuen Arbeitsformen nutzen, um so einen Zusatzverdienst zu generieren.

Die grosse Flexibilität und der Netzwerkeffekt von Plattformen haben aber auch einen entscheidenden Vorteil: Ist die Nachfrage auf den Plattformen genügend gross, so erhalten die Arbeitnehmenden dadurch Zugang zu einem potenziell grossen Pool von Kunden bzw. Arbeitgebern. Dieser Netzwerkeffekt kann bei hoher Liquidität dazu führen, dass für einen einzelnen Arbeitnehmenden praktisch jederzeit Angebote bestehen. Die Markteintrittshürden sind bei den Plattformen in der Regel relativ gering, so dass potentiell eine grosse und heterogene Menge an Arbeitnehmenden eine Erwerbsquelle finden. Falls Plattformen die Entlohnung entsprechend der Nachfrage variieren, gäbe es wieder einen gewissen Kompensationsmechanismus, welcher die Arbeitnehmenden zu jenen Zeiten auf die Plattform lockt, zu denen wenige Personen arbeiten möchten. Dieser Effekt kommt jedoch nur dann zum Tragen, wenn aufgrund der tiefen Markteintrittshürden nicht grundsätzlich ein Überangebot an Arbeitnehmenden besteht, sodass auch für Arbeit zu unbeliebten Zeiten keine Kompensation geleistet werden muss.

### 5.2.3 Arbeitnehmerschutz

Ein zentraler Punkt für die Arbeitsbedingungen ist das rechtliche Verhältnis zwischen Auftragnehmer, Plattform und Auftraggeber. Dies ist vor allem deswegen wichtig, da es in arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht von grosser Bedeutung ist, ob jemand als selbständig oder unselbständig erwerbend gilt.<sup>93</sup> Diesbezüglich herrscht aktuell – insbesondere im Zusammenhang mit Work-on-Demand via Apps/Internet Plattformen wie z.B. Uber – z.T. eine gewisse Unsicherheit. Verschiedene Plattformen wie Uber sehen sich nur in der Rolle eines Vermittlers und nicht eines Arbeitgebers und sind daher nicht bereit, Sozialabgaben zu entrichten. Allerdings vertreten die verschiedenen involvierten Akteure – Plattformbetreiber, Gewerkschaften oder Rechtsgutachter – hier unterschiedliche Auffassungen. Immer wieder werden Befürch-

---

<sup>90</sup> Institut für Innovation und Technik (2016), S. 21.

<sup>91</sup> Ipeiritis (2010) zeigt beispielsweise, dass die neuen Arbeitsformen in Entwicklungsländern häufiger als Haupteinkommensquelle dienen.

<sup>92</sup> Vgl. Huws et al. (2016).

<sup>93</sup> Eine umfassende Übersicht über die arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Folgen der Differenzierung zwischen Selbständigkeit und Unselbständigkeit findet sich im Bericht «Zentrale Rahmenbedingungen für die Digitale Wirtschaft» der Schweizerischen Eidgenossenschaft (2017).

tungen geäußert, dass viele Erwerbstätigen durch die Plattformökonomie in die Selbständigkeit getrieben werden.<sup>94</sup> Da Selbständige über ein tieferes Schutzniveau und weniger soziale Absicherung verfügen, wird teilweise vor einer durch die Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie ausgelösten Prekarisierung der Arbeitswelt gewarnt.

Typischerweise ist das Schutzniveau aber auch in herkömmlichen atypischen Arbeitsverhältnissen tiefer als in festen Vollzeitstellen, da die bestehenden Regulierungen und Institutionen in vielen Ländern auf traditionelle Normalarbeitsverhältnisse ausgerichtet sind.<sup>95</sup>

### **Exkurs: Die sozialversicherungsrechtliche Situation im Fall Uber**

In der Schweiz wie auch international steht die Transportplattform Uber – vor allem wegen ihrem Angebot «Uber Pop» – im Fokus der medialen Aufmerksamkeit. Dabei geht es oftmals um Fragen der Konkurrenz für bestehende Taxiunternehmen, Vorschriften des Taxigewerbes und den sozialversicherungsrechtlichen Status der Uber-Fahrer. Letzterer Punkt interessiert an dieser Stelle besonders: Es geht dabei in der Schweiz aktuell um die Frage, ob die Fahrer selbständig oder unselbständig erwerbend sind. Sind sie unselbständig erwerbend, so ist der Arbeitgeber (in diesem Fall Uber) für die Entrichtung der Sozialabgaben zuständig. Sind die Fahrer selbständig, so müssen sie diese Abgaben selbst entrichten. Zusätzlich können nur unselbständig Erwerbende Leistungen der Arbeitslosenversicherung beziehen.

Die SUVA hat in einem Entscheid kürzlich festgehalten, dass die Tätigkeit für die «Uber Switzerland GmbH» als unselbständig zu beurteilen sei.<sup>96</sup> Die SUVA stellt fest, dass ein betriebswirtschaftliches und arbeitsorganisatorisches Abhängigkeitsverhältnis vorliegt und der Fahrer kein Unternehmensrisiko trägt; demzufolge würden die Merkmale unselbständiger Erwerbstätigkeit überwiegen. Dies würde bedeuten, dass Uber für die Fahrer Sozialabgaben zu entrichten hätte.

Dieser Entscheid kann rechtlich angefochten werden, Uber hat dies auch bereits getan. Entsprechend ist in dieser Frage noch keine letztinstanzliche Entscheidung gefallen.

Der Entscheid im Fall Uber ist insofern interessant, als er eine gewisse Präjudizwirkung für die Beurteilung von weiteren Verhältnissen der Erwerbstätigkeit im Bereich der Work-on-Demand via Apps/Internet haben könnte. Allerdings bestehen grosse Unterschiede zwischen den Rahmenbedingungen auf den verschiedenen Plattformen. Betriebliche Integration, unternehmerisches Risiko, Möglichkeiten zur Preisgestaltung, Vorgaben etc. sind auf den Plattformen sehr verschieden, die Frage zur sozialversicherungsrechtlichen Stellung der Erwerbstätigen muss darum für jede Plattform einzeln beurteilt werden.

---

<sup>94</sup> Siehe Kapitel 5.4.

<sup>95</sup> OECD (2016c), S. 4.

<sup>96</sup> SUVA (2016).

Der Bundesrat stellte in einem im Januar 2017 publizierten Bericht fest, dass die Frage nach der Selbständigkeit bzw. Unselbständigkeit von Gig-Workern für jede Plattform im Einzelfall geprüft werden müsse.<sup>97</sup> Ein solches Vorgehen hat den Nachteil, dass je nach Dauer bis zum Vorliegen eines letztinstanzlichen Gerichtsentscheides, über längere Zeit Rechtsunsicherheit herrscht. Gleichzeitig ist es aufgrund der Heterogenität in der Ausgestaltung der verschiedenen Plattformen schwierig, diese Fragen über neue Regulierungen zu lösen.

In der Schweiz ist grundsätzlich der Arbeitgeber für die Einhaltung der Schutzbestimmungen verantwortlich. Da die Plattformen in der Regel die Endkunden als Auftraggeber und sich selbst lediglich als Vermittler verstehen, besteht das Risiko, dass sich keine Partei für die Einhaltung der Schutzbestimmungen verantwortlich sieht. Offen ist auch die Frage, ob und wie Einhaltung der Schutzbestimmungen in den neuen Arbeitsformen kontrolliert werden können. Gerade bei Crowdworkern, die aufgrund ihrer örtlichen Flexibilität kaum sicht- oder greifbar sind, stellt sich diese Frage, da die Arbeitsinspektorate zu diesen Personen keinen Zugang haben.<sup>98</sup> Häufig existiert diesbezüglich aber auch bei Work-on-Demand via Apps/Internet keine klare Antwort.

### 5.3 Attraktivität neuer atypischer Arbeitsverhältnisse

Den Beweggründen für eine Tätigkeit in der Plattformökonomie wurde bis anhin noch wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Diese Lücke soll in diesem Kapitel geschlossen werden. Das **Erzielen eines finanziellen Verdienstes** ist naheliegenderweise eines der wichtigsten Motive.<sup>99</sup> Die Gründe weshalb Personen dies aber in der Plattformökonomie und nicht im «Offline-Arbeitsmarkt» tun, können vielfältig sein:

- Ein mit dem Einkommen zusammenhängendes Motiv ist **Arbeitslosigkeit**. Personen, die im herkömmlichen Arbeitsmarkt keine neue Anstellung finden, können in der Plattformökonomie Dienstleistungen anbieten. Eine Umfrage der ILO auf zwei Crowdfunding-Plattformen zeigt, dass Arbeitslosigkeit vor allem für diejenigen Personen, die ihr Haupteinkommen über die entsprechenden Plattformen verdienen, ein wichtiger Beweggrund ist. Von dieser Gruppe gaben 57% an, vorher arbeitslos gewesen zu sein.<sup>100</sup> Hier besteht ein enger Konnex zur konjunkturellen Lage, die die Arbeitslosigkeit massgeblich beeinflusst.
- Ein weiteres Motiv ist **Unterbeschäftigung** im traditionellen Arbeitsmarkt. Die Flexibilität neuer Arbeitsformen kann es unterbeschäftigten Personen erlauben, sich besser auszulasen.
- Eben diese **Flexibilität** ist ein weiterer häufig genannter Vorteil, den die neuen Arbeitsformen bieten.<sup>101</sup> Diese erlaubt es Personen, die vorher aus zeitlichen oder örtlichen Gründen

---

<sup>97</sup> Schweizerische Eidgenossenschaft (2017).

<sup>98</sup> Schweizerische Eidgenossenschaft (2016).

<sup>99</sup> Schmid-Drüner (2016), S. 3; Europäische Kommission (2016a), S.37.

<sup>100</sup> Berg (2016), S. 10.

<sup>101</sup> ZEW (2016), S. 9.

nicht die Möglichkeiten hatten, erwerbstätig zu sein, einer Tätigkeit nachzugehen. Besonders für wenig mobile Personen kann die örtliche Flexibilität grosse Vorteile haben.

- Nicht zuletzt wird auch die **Freude** an der Arbeit als Motivation genannt. Eine Umfrage auf zwei Plattformen kommt zu Ergebnis, dass dies der Hauptbeweggrund ist.<sup>102</sup>
- Weitere in der Literatur genannten Gründe sind unter anderem **sozialer Austausch**, **Selbstmarketing** und das **Erlernen neuer Fähigkeiten**.<sup>103</sup>

Es lässt sich nur schwer abschätzen, welche Relevanz den verschiedenen genannten ökonomischen und individuellen Beweggründen zukommt. Das erzielbare Einkommen scheint jedoch klar einer der wichtigsten Gründe zu sein. Die genannten Beweggründe für eine Partizipation in der Plattformökonomie verdeutlichen aber, dass neben den bereits angesprochenen Risiken des digitalen Arbeitsmarktes sich auch eine ganze Reihe an Chancen für die Arbeitnehmer öffnet. Durch die neuen Arbeitsformen in der Plattformökonomie kann Personen, die zuvor nicht die Möglichkeit hatten zu arbeiten, die Chance gegeben werden, dies zu tun. Insbesondere das Crowdfunding eröffnet – vor allem aufgrund der örtlichen Unabhängigkeit, die es bietet – **neue Beschäftigungsmöglichkeiten**. Personen, die beispielsweise aus familiären Gründen zuhause sein müssen oder die in abgelegenen Regionen wohnen, können davon profitieren.<sup>104</sup> Neben der örtlichen besteht zudem auch häufig eine hohe **zeitliche Flexibilität** in den neuen Arbeitsformen.<sup>105</sup> Wie eine kürzlich veröffentlichte, jedoch nicht vollkommen unabhängige Studie am Beispiel des Fahrdienstes Uber zeigte, ist es genau diese hohe Flexibilität, die den Arbeitnehmern einen signifikanten Nutzen bringt.<sup>106</sup> Des Weiteren sind die **Eintrittsbarrieren auf gewissen Plattformen tief**, was z.B. auch Arbeitssuchenden einen Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit erlaubt.<sup>107</sup> Dadurch ergibt sich das Potenzial einer erhöhten Arbeitsmarktpartizipation dank den Online-Plattformen.<sup>108</sup> Eine bedeutende Voraussetzung für diese Flexibilität dürfte für Arbeitnehmende die Möglichkeit zur Anmeldung auf verschiedenen Plattformen sein, da so eine Abhängigkeit von einer bestimmten Plattform vermieden wird.

Auch für Arbeitgeber eröffnet die Plattformökonomie neue Chancen. Die Crowd bietet Unternehmen einen enormen Wissens- und Kompetenzpool. Ein unternehmensinterner Aufbau dieses Wissens wäre mit hohen Kosten verbunden. Des Weiteren können Personalkosten durch die Auslagerung von Tätigkeiten an die Crowd variabler gemacht werden, was auch die Flexibilität des Unternehmens steigert.<sup>109</sup> Auch können Randaufgaben ausgelagert werden, was eine Konzentration auf die Kernkompetenz des Unternehmens erlaubt.<sup>110</sup> Schliesslich können

---

<sup>102</sup> Al-Ani/Stumpp (2015), S. 22.

<sup>103</sup> Weitere Gründe finden sich z.B. in Brabham (2013).

<sup>104</sup> Schmid-Drüner (2016), S. 8; Kittur et al. (2013), S. 2.

<sup>105</sup> Valsamis (2015), S. 31.

<sup>106</sup> Chen et al. (2017), S.40.

<sup>107</sup> OECD (2016b), S. 21.

<sup>108</sup> Landier et al. (2016), S. 8ff.

<sup>109</sup> Corporaal (2017)

<sup>110</sup> Leimeister/Zogaj (2013), S. 60.

auf Crowdfunding-Plattformen meistens internationale Löhne bezahlt werden, was Unternehmen den einfachen Zugriff auf einen grossen Pool kostengünstiger Auftragnehmer ermöglicht.

## 5.4 Konkurrenz zu traditionellen Arbeitsverhältnissen

Der Plattformökonomie und insbesondere dem Crowdfunding wird zuweilen das Potenzial attestiert, die herkömmliche Organisation der Arbeitswelt grundlegend zu verändern.<sup>111</sup> In diesem Zusammenhang ist häufig von betrieblicher bzw. organisatorischer Flexibilisierung die Rede.<sup>112</sup> Dies kann z.B. dadurch passieren, dass Unternehmen in Zukunft immer weniger Personen fest anstellen und stattdessen bei Bedarf einfach Aufträge über Plattformen an die Crowd auslagern werden.<sup>113</sup> Eine solche Auslagerung ist vor allem für Tätigkeiten, die keine langjährige Expertise und keine unternehmensspezifischen Kenntnisse benötigen, denkbar.<sup>114</sup> Eine Auslagerung hat für die Unternehmen einerseits den Vorteil, dass deren Kapazitätsplanung erheblich vereinfacht wird.<sup>115</sup> Andererseits kann dabei das sogenannte «Wissen der Crowd» genutzt werden.<sup>116</sup> Mit Hilfe der Crowd können Personen kurzfristig und ortsunabhängig in die Wertschöpfungsketten der Unternehmen eingebunden werden.<sup>117</sup> Nicht zuletzt ergeben sich daraus tiefere Infrastrukturkosten für die Unternehmen. Diese Entwicklung würde in der langen Frist dazu führen, dass immer mehr Erwerbstätige aufgrund der Verschiebung der Arbeitsnachfrage auf die Plattformen ebenfalls dort aktiv sein müssten. Die Arbeitswelt der Zukunft wäre in diesem Fall von loserem Bindungen, vermehrter globaler Zusammenarbeit und zunehmender Selbständigkeit von Erwerbstätigen geprägt. Es würde entsprechend eine verstärkte «Individualisierung» der Arbeitswelt stattfinden.

Es gibt allerdings auch Argumente, die gegen eine solch radikale Neugestaltung der Arbeitswelt sprechen. In Bereichen wie z.B. der Qualitätssicherung und des Datenschutzes gibt es Bedenken. Auch eignen sich Plattformen in der Regel nur für betriebsunspezifisches Humankapital, das heisst, wenn Arbeitnehmende kein betriebspezifisches Wissen benötigen und nicht eingearbeitet werden müssen. Des Weiteren gehen Unternehmen bei einem ausgedehnten Crowdsourcing – wie auch beim klassischen Outsourcing – das Risiko ein, Know-How und Kompetenzen an Externe zu verlieren. Werden grosse Aufgaben in Micro-Tasks unterteilt, kann es zudem schwierig sein, am Schluss das Gesamtergebnis zusammenzusetzen.<sup>118</sup> Ge-

---

<sup>111</sup> Leimester/Zogaj (2013), S. 11.

<sup>112</sup> Meissner et al. (2016), S. XI.

<sup>113</sup> Webster (2016) S. 58; Leimester/Zogaj (2013), S. 19.

<sup>114</sup> Eichhorst/Spermann (2015), S.8.

<sup>115</sup> Felstiner (2011) S. 151.

<sup>116</sup> Anya et al. (2013), S. 4.

<sup>117</sup> World Employment Confederation (2016), S. 20.

<sup>118</sup> Eurofound (2015), S. 114.

mäss den bestehenden aktuellen Studien sind momentan noch keine grossen Effekte der Plattformökonomie auf den «Offline-Arbeitsmarkt» sichtbar.<sup>119</sup> Auch zeigen aktuelle Untersuchungen für einzelne Plattformen, dass nicht viele Personen langfristig auf einer spezifischen Plattform aktiv sind.<sup>120</sup> Allerdings ist nicht klar, ob diese Personen anschliessend zu anderen Plattformen oder in die «Offline-Ökonomie» wechseln.

## 5.5 Systematik und Prekaritätsrisiken neuer atypischer Arbeitsverhältnisse

Die vorangehenden Kapitel haben gezeigt, dass sich die Art der Arbeit, die damit verbundenen Arbeitsbedingungen und somit auch die Prekaritätsrisiken in der Gig-Economy vor allem hinsichtlich zweier Eigenschaften unterscheiden:

- Einerseits spielt es eine Rolle, ob es sich die Arbeit **lokal oder ortsunabhängig** erbracht werden kann. Hierbei handelt es sich im Wesentlichen um die Unterscheidung zwischen Crowdwork und Work-on-Demand via Apps/Internet.
- Andererseits bestehen grosse Unterschiede zwischen Tätigkeiten mit **hohen bzw. tiefen Qualifikationsanforderungen**.

Aufgrund der sehr unterschiedlichen Ausprägungen neuer atypischer Arbeitsformen und grosser Unterschiede zwischen den Plattformen ist das Prekaritätsrisiko sehr stark vom Einzelfall abhängig.

Das Schema in Abbildung 5-4 nimmt diese beiden Dimensionen auf, die verschiedenen Plattformen können diesbezüglich verortet werden, und Tendenzen zur Prekarität für die einzelnen Dimensionen abgeschätzt werden:

- Plattformen, die **tiefe Qualifikationsanforderungen aufweisen und ortsunabhängige Tätigkeiten** anbieten, sind in der Regel Micro-Task-Plattformen für Crowdworker. In diese Kategorien fallen unter anderem die Plattformen «Clickworker», «Amazon Mechanical Turk», «Crowdfunder» oder «Crowdguru». Typische Tätigkeiten sind das Testen von Anwendungen, das Transkribieren von Audiodaten oder einfachere Aufgaben im Bereich Datensammlung und Validierung.

In dieser Kategorie von Plattformen besteht das höchste Prekaritätsrisiko. Dies ist insbesondere in Ländern wie der Schweiz, welche ein hohes Preisniveau aufweisen, der Fall. Hauptgrund dafür sind die tiefen Stundensätze auf den Plattformen sowie das geringe Schutzniveau, beispielsweise bezüglich sozialer Absicherung. Dazu kommt, dass bei einem hohen Arbeitspensum oder einem ungenügenden Angebot von Aufträgen ein erhebliches Mass an zeitlicher und ökonomischer Unsicherheit entstehen kann. Diese Arbeitsform wird auch in der Literatur häufig als prekär eingeschätzt.<sup>121</sup>

<sup>119</sup> De Groen/Maselli (2016), S. 22; Europäische Kommission (2016a), S. 40; Schweizerische Eidgenossenschaft (2017), S. 57.

<sup>120</sup> Farrel/Greig (2016a), S. 11; Kalleberg/Dunn (2016), S. 10.

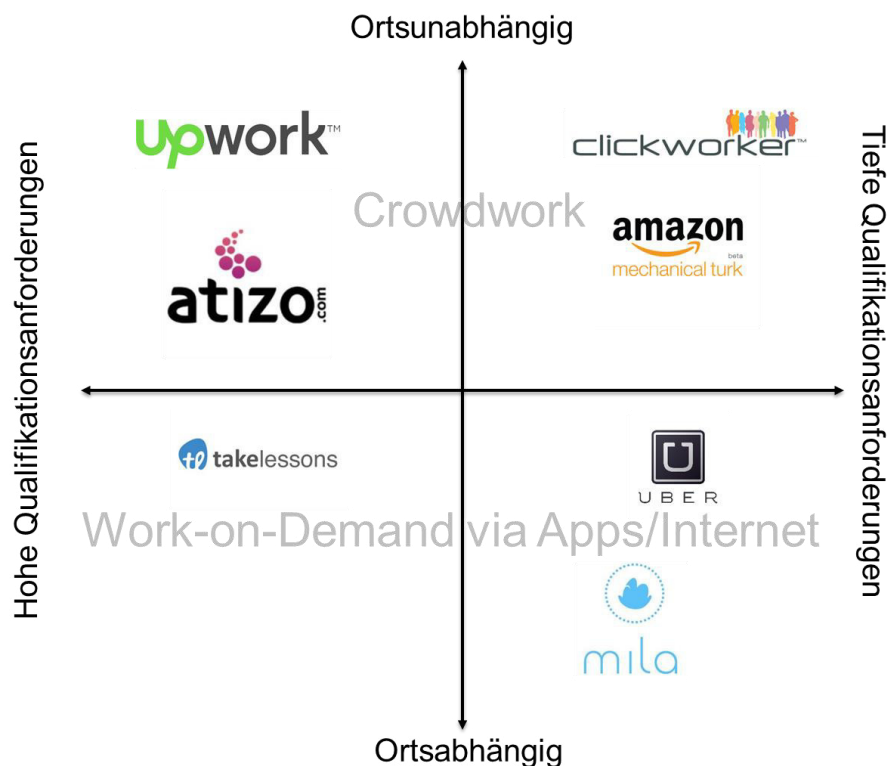
<sup>121</sup> Webster (2016) S. 61.



- Plattformen, die **hohe Qualifikationsanforderungen aufweisen und ortsunabhängige Tätigkeiten** anbieten, sind üblicherweise Macro-Task-Plattformen. Beispiele für diesen Plattform-Typ sind – neben den in der Abbildung gezeigten Plattformen – «Freelancers.com», «HourlyNerd» oder «Jovoto». Auf diesen Plattformen angebotene Tätigkeiten fallen häufig in die Bereiche Design, Beratung oder IT-Entwicklung.

Auf diesem Plattform-Typ scheint das Prekaritätsrisiko deutlich geringer als bei Micro-Task-Plattformen zu sein. Es bestehen verschiedene Anzeichen, dass diese Personen deutlich besser entlohnt werden. Daher ist es am ehesten für hochqualifizierte Personen und klassische Freelancer möglich, ein ausreichendes Einkommen über Plattformen zu generieren, da sie die Plattformen oft lediglich als neue Akquisitionsmethode nutzen. Zudem ist die zeitliche Unsicherheit auch bei hohem Arbeitspensum weniger ausgeprägt als bei den Micro-Task-Crowdworkern, da Aufträge oft länger dauern.

Abbildung 5-4: Systematik neuer atypischer Arbeitsformen



Quelle: Eigene Darstellung, in Anlehnung an Codagnone et al. (2016) und De Groen et al. (2016).

- Über Plattformen, die **tiefe Qualifikationsanforderungen aufweisen und ortsabhängige Tätigkeiten** anbieten, werden üblicherweise Micro-Tasks erbracht. Beispiele aus diesem Bereich sind «Uber», «TaskRabbit», «Lieferando», «Helpling» und zahlreiche Plattformen zur Vermittlung von Pflege- und Putzkräften. Meistens handelt es sich bei den vermittelten Arbeiten um persönliche Dienstleistungen (z.B. Transport oder Reparaturen).

Im Bereich des **Work-on-Demand via Apps/Internet** ist eine globale Einschätzung des Prekaritätsrisiko schwierig, da die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung auch stark vom Ort der Leistungserbringung abhängig sind. Es bestehen gewisse Anhaltspunkte, dass die Einkommenssituation für vergleichbar anspruchsvolle Arbeiten generell besser sind als bei den Crowdworkern. Allerdings besteht auch beim Work-on-Demand via Apps/Internet potenziell eine zeitliche Unsicherheit und eine Unsicherheit bezüglich Arbeitnehmerschutz. Es kann darum an dieser Stelle nicht abschliessend beurteilt werden, inwiefern Work-on-Demand via Apps/Internet im Bereich der tiefen Qualifikationsanforderungen, insbesondere auch im Vergleich mit persönlichen Dienstleistungen auf dem «Offline-Arbeitsmarkt» einen prekären Charakter hat.

- Plattformen, welche **hohe Qualifikationsanforderungen aufweisen und ortsabhängige Tätigkeiten** vermitteln, sind mit Abstand am wenigsten bekannt. Ein Beispiel ist «takelessons»: Über diese Plattform können Kurse bei Personen aus der Umgebung gebucht werden. Allerdings kann dies auch ortsunabhängig über das Internet geschehen.

Aufgrund der geringen Anzahl Plattformen in diesem Bereich lässt sich kaum etwas über die Prekaritätsrisiken aussagen. Es liegt aber die Vermutung nahe, dass aufgrund der hohen Qualifikationsanforderungen und der örtlichen Abhängigkeit das Prekaritätsrisiko vergleichsweise tief ist.

Bei all diesen Überlegungen ist – wie in Kapitel 2 bereits ausgeführt – festzuhalten, dass selbst wenn sich eine Person in einem prekären Arbeitsverhältnis befindet, dies nicht automatisch bedeutet, dass sie sich in einer prekären Lebenssituation befindet. Zudem ist im Zusammenhang mit der Plattformökonomie von Bedeutung, ob ein Haupt- oder Nebeneinkommen erzielt werden muss: Es drohen vor allem Gig-Worker mit prekären Arbeitsverhältnissen und Haupteinkommen aus der Plattformökonomie Gefahr, in eine gesamthaft prekäre Situation abzurutschen.

Eng mit der Diskussion der Prekarität von Arbeitsverhältnissen und Lebenssituationen ist der Aspekt der Freiwilligkeit. Eine Umfrage unter deutschen Crowdworkern zeigt, dass eine knappe Mehrheit der Crowdworker in eine Festanstellung wechseln würde, wenn sie ähnliche Tätigkeiten beinhalten und äquivalent bezahlt würde. Auf Plattformen, die hochqualifizierte Personen für komplexe Aufgaben vermitteln, zeigte sich, dass die wechselbereiten Erwerbstätigen mit 46% knapp in der Minderheit liegen.<sup>122</sup> Die Ausführungen in den vorhergehenden Kapiteln haben ebenfalls gezeigt, dass es verschiedenste Gründe für die Attraktivität der Plattformökonomie für Erwerbstätige gibt. Eine gewisse Unsicherheit der Arbeitsverhältnisse wird dann akzeptiert, da für den Arbeitnehmer die subjektiven Vorteile überwiegen.

## 5.6 Neue und herkömmliche Formen atypischer Arbeit im Vergleich

Es stellt sich nun die Frage, inwiefern sich die Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie und auf dem «Offline-Arbeitsmarkt» unterscheiden. Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie weisen verschiedene Merkmale atypischer Arbeitsverhältnisse im «Offline-Arbeitsmarkt»

---

<sup>122</sup> Leimeister et al. (2016).

auf: So existieren in der Plattformökonomie in der Regel keine fixen Arbeitszeiten, keine fixen Arbeitspensen und keine nicht an spezifische Aufträge gebundene Verträge. Zudem wechseln Auftragnehmer häufig den Auftraggeber und sind nicht zwingenderweise nur auf einer Plattform aktiv. Da das Einkommen und die Anzahl geleisteter Arbeitsstunden je nach Auftragsituation stark schwanken können, ist die Arbeit in der Plattformökonomie zudem schwerer planbar als die Arbeit in einer Festanstellung.<sup>123</sup> Es ist deshalb unumstritten, dass die Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie mehrheitlich als atypisch einzustufen sind.<sup>124</sup>

Im Vergleich zu den atypischen Arbeitsverhältnissen im «Offline-Arbeitsmarkt» sind sie aber oft bedeutend flexibler ausgestaltet:<sup>125</sup> Dies gilt insbesondere für das Crowdfunding, bei welchem theoretisch von jedem beliebigen Ort aus gearbeitet werden kann.<sup>126</sup> Diese hohe Flexibilität stellt einen der Hauptunterschiede zu vielen herkömmlichen atypischen Arbeitsformen dar. Diese Flexibilität kann auch für die Erwerbstätigen Vorteile haben.<sup>127</sup> Einerseits sind flexible Einsätze ausserhalb klassischer Arbeitszeiten möglich, z.B. für Personen in Ausbildung. Andererseits sind die Markteintrittshürden im Vergleich zu den herkömmlichen Formen atypischer Arbeit tiefer. Schliesslich erhalten Erwerbstätige über die Plattformen Zugriff auf einen grossen Kundenpool, was die Möglichkeit, einen Auftrag zu erhalten, erhöhen kann. Beim Work-on-Demand via Apps/Internet ist diese Flexibilität – wie auch auf dem «Offline-Arbeitsmarkt» für persönliche Dienstleistungen – weniger ausgeprägt, da der Ort und Zeitpunkt der Leistungserbringung oft vom Auftraggeber festgelegt wird.

Ein weiterer Unterschied zu den meisten herkömmlichen atypischen Arbeitsformen ist, dass viele Arbeitsformen in der Plattformökonomie weitgehend «unsichtbar» stattfinden. Aufgrund der hohen örtlichen und zeitlichen Flexibilität sind vor allem Crowdworker kaum noch in bestehende Strukturen von Unternehmen oder Organisationen eingegliedert. Die Arbeit findet online statt, sodass die Sichtbarkeit dieser Arbeitsverhältnisse sehr gering ist. Da besonders Micro-Task-Crowdwork ein erhöhtes Prekaritätsrisiko aufweist, besteht hier die Möglichkeit, dass eine Prekarisierung weitgehend unbemerkt stattfindet. Auch bei Work-on-Demand via Apps/Internet ist die Sichtbarkeit eingeschränkt, da die Dienstleistungen oft im privaten Raum erbracht werden. Da aber immer noch eine lokale Leistungserbringung notwendig ist, besteht im Vergleich zum Crowdwork dennoch eine erhöhte Sichtbarkeit. Ebenfalls scheinen diese Arbeitsverhältnisse in der Regel etwas weniger prekär. Folglich bliebe eine allfällige, im Vergleich zum Crowdwork weniger wahrscheinliche Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse im Bereich des Work-on-Demand via Apps/Internet kaum unbemerkt.

Letztlich besteht vor allem im Bereich des Crowdwork die Eigenheit, dass sich der Arbeitsmarkt durch eine globale Konkurrenzsituation ausprägt. Werden keine spezifischen lokalen Kenntnisse gefragt, so sind Löhne weit unter dem Schweizer Lohnniveau zu erwarten. Im Gegensatz dazu ist das Lohnniveau für atypische Arbeitsverhältnisse im «Offline-Arbeitsmarkt» – wie auch

---

<sup>123</sup> Meissner et al. (2016), S. XIII.

<sup>124</sup> OECD (2016b), S.23; Berg (2016), S.1.

<sup>125</sup> Codagnone et al. (2016), S. 11.

<sup>126</sup> World Employment Federation (2016), S.3.

<sup>127</sup> Jud (2017).

Work-on-Demand via Apps/Internet – auch vom lokalen Arbeitsangebot und somit dem lokalen Lohnniveau abhängig. Crowdwork dürfte sich darum im Vergleich zu den herkömmlichen atypischen Arbeitsverhältnissen durch ein erhöhtes Prekaritätsrisiko auszeichnen, da oft nur ein sehr tiefes Einkommen erwirtschaftet werden kann. Es stellt sich hier jedoch sicherlich die Frage, ob sich überhaupt Schweizer Arbeitnehmende finden lassen, die bereit sind, zu diesen Konditionen Aufträge als Haupterwerb anzunehmen.

In der Summe lässt sich feststellen, dass die Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie als atypisch einzustufen sind. Die besonderen Merkmale atypischer Arbeitsverhältnisse sind dabei in der Plattformökonomie stärker ausgeprägt als auf dem «Offline-Arbeitsmarkt». Zudem zeichnen sich die Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie durch eine tiefe Sichtbarkeit auf, besonders im Bereich des Crowdwork. Im Crowdwork sind zudem aufgrund des typischerweise tiefen Lohnniveaus auch die Prekaritätsrisiken erhöht. Allerdings dürfte seine ökonomische Bedeutung für die Schweiz gering sein, weil die angebotenen Stundenlöhne für Schweizer Verhältnisse deutlich zu tief liegen.

## 5.7 Verbreitung neuer atypischer Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie: Bestehende internationale Evidenz

Die Plattformökonomie hat in jüngster Zeit eine hohe mediale Aufmerksamkeit genossen. Es interessiert daher die Frage, welche Rolle Online-Plattformen auf dem Arbeitsmarkt tatsächlich spielen. Zu dieser Frage sind in jüngster Zeit verschiedene Studien und Untersuchungen publiziert worden. Da die neuen Arbeitsformen noch kaum von den bestehenden Statistiken erfasst werden, stützen sich die meisten Untersuchungen auf Indikatoren oder Umfragen. Nachfolgend werden die wichtigsten Resultate aus der internationalen Literatur zusammengefasst.

Am meisten Untersuchungen zur Verbreitung der Plattformökonomie gibt es für die USA. So kommt eine vielbeachtete Studie zur Verbreitung von atypischen Arbeitsformen zum Schluss, dass der Anteil atypischer Arbeitsformen in den USA zwischen 2005 und 2015 von 10.1% auf 15.8% der Erwerbstätigen anstieg. Dieser Anstieg ist aber nicht massgeblich auf das Wachstum der Plattformökonomie zurückzuführen, da gemäss der Studie nur ca. 0.5% der Erwerbstätigen über eine Plattform arbeiten.<sup>128</sup> Weitere Studien kommen zu sehr ähnlichen Ergebnissen.<sup>129</sup> Teilweise wird der Anteil der in der Plattformökonomie aktiven Arbeitnehmer an der Erwerbsbevölkerung mit ca. 4% aber auch höher eingeschätzt.<sup>130</sup>

Für Europa ergibt eine Umfrage in den Niederlanden, Österreich, Deutschland, Schweden und Grossbritannien,<sup>131</sup> dass je nach Land zwischen 9% und 19% der Bevölkerung mit Internetzugang Gig-Work betreiben. Für die Schweiz weist dieselbe Untersuchung einen Anteil von 17%

---

<sup>128</sup> Katz/Krueger (2016), S. 3.

<sup>129</sup> Farrel/Greig (2016b), S.21; Harris/Krueger (2016), S. 12; Productivity Commission (2016), S. 77.

<sup>130</sup> Codagnone et al. (2016), S.22; Businesswire (2015).

<sup>131</sup> Huws et al. (2016). Diese Studie wird zum Zeitpunkt der Berichtsverfassung auf die Schweiz erweitert. Zum Zeitpunkt Berichtsabschlusses lagen die Resultate jedoch noch nicht vor.

der Befragten aus, die Gig-Work betreiben. Allerdings liegt der Anteil der Personen, die mindestens wöchentlich in der Plattformökonomie arbeiten, im Ausland bei deutlich tieferen 5 bis 9% (Abbildung 5-5). Für die Schweiz findet die Umfrage einen Anteil von 10%.<sup>132</sup> Von jenen Personen, die mindestens wöchentlich Gig-Work betreiben, verdienen je nach Land zwischen 23% und 43% der Personen mindestens die Hälfte ihres Einkommens über die Plattformen. Darum dürfte der Anteil Personen, die ausschliesslich von der Plattformökonomie leben, deutlich tiefer liegen, wie Abbildung 5-5 zeigt. Zudem basiert die Studie auf einer gewichteten Online-Umfrage, die Grundgesamtheit bildet die Bevölkerung mit Internetzugang. Dies dürfte ebenfalls dazu führen, dass der Anteil an Gig-Workern an der gesamten Erwerbsbevölkerung überschätzt wird, da vor allem häufige Internetnutzer an Online-Umfragen teilnehmen.<sup>133</sup>

**Abbildung 5-5: Anteil der befragten Personen, die wöchentlich Gig-Work betreiben und dabei mehr als die Hälfte ihres Einkommens erwirtschaften**

	Anteil wöchentliche Gig-Worker	Anteil Haupterwerb bei wöchentlichen Gig-Workern	Anteil Haupterwerb bei gesamter Online-Bevölkerung
Schweiz	10%	n.v.	n.v.
Niederlande	5%	37%	1.85%
Österreich	9%	23%	2.09%
Deutschland	6%	36%	2.18%
Schweden	5%	38%	1.89%
Grossbritannien	5%	43%	2.17%

Quelle: Huws et al. (2016), Syndicom (2017a), eigene Berechnungen.

Bemerkung: Für die Schweiz sind zum Zeitpunkt der Berichtsredaktion keine Angaben zum Anteil Haupterwerb bei wöchentlichen Gig-Workern vorhanden.

Eine aktuelle Studie der Universität Kassel hat den Umfang der Plattformökonomie in Deutschland untersucht.<sup>134</sup> Zu diesem Zweck wurde eine Umfrage unter Online-Plattformen aus verschiedenen Bereichen durchgeführt. Die Studie schätzt, dass es ca. eine Million Crowdworker in Deutschland gibt, wovon rund 250'000 aktiv sind, was rund 0.5% der Erwerbstätigen in Deutschland entspricht. Diese Anteile wurden von den Plattformbetreibern geschätzt, die Spanne der Schätzungen war dabei aber sehr gross, obige Werte sind die Mittelwerte aller Plattformen. Ebenfalls hat die Studie nicht untersucht, ob diese Personen ihr Haupteinkommen in der Plattformökonomie erwirtschaften. Die gefundenen Resultate sind entsprechend mit Vorsicht zu interpretieren. Andere grobe Schätzungen der Bedeutung der Plattformökonomie in

<sup>132</sup> Syndicom (2017a), S. 3.

<sup>133</sup> Zum Zeitpunkt der Berichtsredaktion sind für die Schweiz noch telefonische Interviews zur Plausibilisierung der Resultate geplant, allerdings liegen noch keine Resultate vor.

<sup>134</sup> Mrass/Peters (2017), S. 18ff.

der EU liegen mit 100'000 Beschäftigten<sup>135</sup> – also rund 0.05% aller Erwerbstätigen – nochmals deutlich tiefer.<sup>136</sup>

Festzuhalten ist in diesem Kontext, dass gewisse mit der Plattformökonomie verbundene Indikatoren wie z.B. der Anteil Selbständiger in den Ländern der Europäischen Union in den letzten Jahren angestiegen sind. Allerdings scheint diese Entwicklung Teil eines länger anhaltenden Trends zu sein, der bereits vor dem Aufkommen der Plattformen eingesetzt hat und teilweise mit veränderten institutionellen und rechtlichen Rahmenbedingungen oder der Förderung der «Ich-AG» zu erklären ist.<sup>137</sup> Insgesamt zeigt sich, dass die Plattformökonomie aktuell eine Randerscheinung auf dem Arbeitsmarkt darstellt.<sup>138</sup>

### 5.7.1 Wirtschaftsbereiche

Interessant ist die Frage, in welchen Wirtschaftsbereichen die Plattformökonomie am verbreitetsten ist. Mangels einer umfassenden Datengrundlage lassen sich diesbezüglich allerdings nur wenige und eher oberflächliche Aussagen machen.

Es zeigt sich, dass die Plattformökonomie aktuell insbesondere in jenen Branchen bedeutsam ist, die auch schon vor dem Aufkommen der Plattformen typischerweise hohe Anteile an freien Mitarbeitern aufwiesen. Namentlich sind dies vor allem die Design- oder die IT-Branche.<sup>139</sup>

Durch die Plattformen können Individuen als Selbständige aber auch vermehrt in traditionell von Firmen dominierten Branchen Fuss fassen. Dies könnte beispielsweise den Detailhandel, das Transportwesen oder Finanzdienstleistungen betreffen.<sup>140</sup> Aber auch in Märkten für professionelle Dienstleistungen von hoher Komplexität – wie zum Beispiel in der Unternehmensberatung – besteht zumindest Potential für einen gewissen Wandel.

### 5.7.2 Personengruppen

Um herauszufinden welche Personen in der Plattformökonomie aktiv sind, wurden in jüngster Zeit verschiedene Umfragen durchgeführt. Eine 2015 durchgeführte Erhebung des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung ZEW auf zwei deutschen Micro-Task-Plattformen kam zum Schluss, dass Crowdworker eher jung und männlich sind.<sup>141</sup> Die Hälfte der Befragten waren zwischen 20 und 29 Jahre alt. Es zeigte sich auch, dass Crowdworker oft gut gebildet sind: 41% gaben an, einen Hochschulabschluss zu besitzen. Umfragen auf «Amazon Mechanical

---

<sup>135</sup> Davon rund 65'000 alleine für Uber.

<sup>136</sup> Schmid-Drüner (2016), S. 19.

<sup>137</sup> Europäische Kommission (2016a), S.40.

<sup>138</sup> Degryse (2016), S. 32; Valsamis (2015), S. 30; OECD (2016a), S.2; Eichhorst et al. (2016), S. 13.

<sup>139</sup> Düll et al. (2016), S.102; Institut für Innovation und Technik (2016), S.24; Eurofound (2015) S. 112.

<sup>140</sup> OECD (2016b), S. 10.

<sup>141</sup> ZEW (2016), S.4; vgl. auch European Economic and Social Committee (2017), S. 1.

Turk» und bei Uber-Fahrern zeigen ähnliche Resultate.<sup>142</sup> Die bereits erwähnten Resultate von Huws et al. passen ebenfalls in dieses Bild.<sup>143</sup> Des Weiteren scheinen die Gig-Worker mehrheitlich aus urban geprägten Gegenden zu kommen.<sup>144</sup> Es ist davon auszugehen, dass sich die Charakteristika der Gig-Worker entlang der verschiedenen Plattfortmtypen unterscheiden. Eine Umfrage unter deutschen Crowdworkern zeigt diesbezüglich, dass auf Plattformen für anspruchsvollere Tätigkeiten der Anteil Personen mit Universitätsabschluss leicht höher liegt als bei den Micro-Task-Plattformen.<sup>145</sup>

In zwei Umfragen auf deutschen Crowdworking-Plattformen wurden die Crowdworker gefragt, welche Beschreibung am besten auf ihre derzeitige berufliche Stellung zutrifft respektive, welchen Erwerbstatus sie neben ihrer Crowdwork-Tätigkeit haben.<sup>146</sup> Dabei zeigte sich, dass die Personen, die freiberuflich bzw. selbständig arbeiten, in der Minderheit sind. Die in den Umfragen gefundenen Werte unterschieden sich mit 8% bzw. 38% allerdings relativ stark. Je nach Umfrage gaben 28% bzw. 39% der Befragten an, sich in einem Angestelltenverhältnis zu befinden. Nur 6% bzw. 7% waren während ihrer Aktivität in der Plattformökonomie auf Arbeitssuche. Zudem zeigten sich relativ hohe Anteile an Personen, die sich in Ausbildung befinden (Schüler, Studenten, Berufsausbildung). Bei der Interpretation dieser Resultate ist aber zu beachten, dass sich beide Umfragen nur auf Crowdworking-Plattformen fokussierten.

### 5.7.3 Haupt- und Nebenerwerb

Es liegt so der Schluss nahe, dass Gig-Work oft ein Nebenerwerb ist. Eine Umfrage auf der Plattform «Amazon Mechanical Turk» zeigte, dass die meisten Personen nur nebenbei Crowdworking betreiben. Allerdings sagten beachtliche 38% der befragten US-amerikanischen Crowdworker aus, dass sie durch Crowdworking ihr Haupteinkommen erzielen, bei «Crowdfloer» liegt der Wert mit 31% etwas tiefer.<sup>147</sup> Im Gegensatz dazu kommen verschiedene Studien zum Schluss, dass Crowdworking in den allermeisten Fällen eher den Charakter einer Freizeitaktivität oder Nebenbeschäftigung hat und viele Gig-Worker zusätzlich eine Anstellung haben oder sich in einer Ausbildung befinden.<sup>148</sup> Es wird zudem generell in Frage gestellt, ob die Plattformen überhaupt genug Aufträge zur Verfügung stellen können, um für eine grössere Anzahl Personen eine Haupteinkommensquelle darzustellen.<sup>149</sup> Eine in Deutschland durchgeführte Online-Umfrage unter Crowdworkern zeigte, dass im Durchschnitt 32% des gesamten

---

<sup>142</sup> Berg (2016), S. 5; Hall/Krueger (2016), S. 8.

<sup>143</sup> Der Anteil Männer liegt je nach Land zwischen 56% und 62%. Einzige Ausnahme bildet Grossbritannien, wo nur 48% der Gig-Worker männlich sind; Huws et al. (2016), S. 29ff.

<sup>144</sup> Eurofound (2015), S. 113; De Groen/Maselli (2016) S.4.

<sup>145</sup> Leimeister et al. (2016), S. 38.

<sup>146</sup> Leimeister et al. (2016), S. 40; ZEW (2016), S.4.

<sup>147</sup> Berg (2016), S. 9.

<sup>148</sup> Eurofound (2015), S. 113; Institut für Innovation und Technik (2016), S. 24; ZEW (2016), S.4.

<sup>149</sup> De Groen/Maselli (2016), S. 7.

Einkommens der Befragten über Plattformen erwirtschaftet wird und 21% der Befragten hauptberuflich dem Crowdfunding nachgehen<sup>150</sup>. Dabei zeigte sich, dass fast alle Erwerbstätigen dieser 21% auf Macro-Task-Plattformen aktiv sind. Auch die Umfragen der Huws et al. in Grossbritannien, Österreich, Deutschland, den Niederlanden und Schweden ergaben, dass es nur sehr wenige Personen gibt, die einen hohen Anteil ihres Einkommens über die Plattformökonomie verdienen.<sup>151</sup>

## 5.8 Welche Evidenz besteht für die Schweiz?

Die internationale Literatur zeigt, dass die Bedeutung der Plattformökonomie in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat, der Anteil an der Gesamtbeschäftigung jedoch noch relativ bescheiden sein dürfte. Allerdings sind noch sehr wenige Studien vorhanden, die eine konkrete Quantifizierung der Plattformökonomie zu leisten vermögen. Es stellt sich nun die Frage, welche qualitative und quantitative Evidenz für den Schweizer Arbeitsmarkt besteht.

### 5.8.1 Einschätzung von Experten

Für die vorliegende Analyse wurden qualitative Experteninterviews mit Vertretern der Sozialpartner, staatlichen Akteuren und Internetplattformen geführt. Die zentrale Schlussfolgerung der Interviews ist, dass die Bedeutung von Crowdwork und Work-on-Demand via Apps/Internet in der Schweiz in den meisten Branchen noch klein ist. Die Befunde unterscheiden sich jedoch stark je nach Branche:

- Im Industriesektor ist die Digitalisierung ein zentrales Thema, allerdings vor allem im Bereich der Automatisierung. Die Plattformökonomie spielt in diesem Bereich nach Einschätzung der Experten in der Schweiz keine Rolle. Einzig aus dem Konstruktionsbereich seien Auftragsvergaben an Selbständige ein Thema.
- Im Bereich Medien und Grafikdienstleistungen spielen Aufträge an Selbständige und Freischaffende bereits lange eine grosse Rolle. Diese haben nach Einschätzung der Experten in den vergangenen Jahren weiter an Bedeutung gewonnen, da die Digitalisierung oft eine örtlich unabhängige Auftragsausführung ermöglicht. Die internationale Konkurrenz für einfachere Aufträge hat in diesem Bereich durch die Digitalisierung zugenommen, da Aufträge in Länder mit tieferem Lohnniveau vergeben werden können. Da vor allem bei umfangreicheren Projekten der persönliche Kontakt mit dem Kunden während der Produktentwicklung sehr wichtig ist und oftmals eine Zusammenarbeit mit weiteren Partner notwendig ist, so ist das Potential von Plattformen in diesem Bereich begrenzt. Es ist jedoch schwierig abzuschätzen, welche Bedeutung den Plattformen bereits zukommt.
- In der IT-Branche sind vor allem das Outsourcing und der Einkauf von Standardlösungen ein anhaltender Trend. Dass diese Branche ein echtes Prekaritätsrisiko birgt, ist jedoch

---

<sup>150</sup> Leimeister et al. (2016), S.41; Am höchsten ist dieser Anteil mit 39% bei den auf Design-Plattformen aktiven Crowdworkern. Am tiefsten ist er mit 19% bei den Micro-Task-Crowdworkern.

<sup>151</sup> Huws et al. (2016), S. 43



unwahrscheinlich. Im Arbeitsmarkt besteht ein Mangel an IT-Spezialisten und entsprechende Fachkräfte werden vergleichsweise gut entlohnt.

- Im Transportgewerbe ist vor allem der Markteintritt von Uber ein Thema. Direkte Konkurrenz zum traditionellen Taxigewerbe besteht erst in den drei grossen Schweizer Städten, in denen Fahrten über Uber gebucht werden können. Das Taxigewerbe stösst sich dabei insbesondere an ungleichen Bedingungen, mit denen Uber-Pop-Fahrten angeboten werden (Zulassung der Fahrzeuge und Fahrer) und die die Preise verzerren. Zudem wird, insbesondere in Hinblick auf die soziale Absicherung der Uber-Fahrer, diskutiert, ob die Fahrer selbständig erwerbend sind oder nicht. Zugleich wird Uber auch als Chance zur Innovation wahrgenommen; so hat das Taxigewerbe beispielsweise kürzlich eine eigene App zur Buchung von Fahrten präsentiert. Uber verweist zudem auf Untersuchungen aus der USA, welche zeigen, dass Uber durch Fahrten in abgelegene Gegenden das Angebot erhöht hat und gleichzeitig auf die Nachfrage gestiegen ist, weil mit dem neuartigen Angebot von Uber Menschen Taxis bestellen, die bisher keine Taxis benutzt haben.<sup>152</sup>
- Viele Dienstleistungen in privaten Haushalten, die bisher von Firmen-Angestellten mit gesetzlich geschützten Arbeitsbedingungen erbracht wurden, können neu über Plattformen (durch Work-On-Demand via Apps/Internet) direkt von Privaten bestellt werden. D.h. bisher wurde eine Gartenbaufirma, eine Spitex oder ein Reinigungsunternehmen von den Privaten beauftragt, Arbeiten zu erledigen. Über Internet-Plattformen kann eine private Person einfach über das Internet und entsprechende Plattformen direkt oder indirekt über die Plattform eine Person in ihrem Haushalt für diese Aufgaben anstellen.

Im Bereich der 24-Stunden-Betreuung finden sich beispielsweise verschiedene Internet-Plattformen, deren Preise pro Monat 24-Stunden-Pflege zwischen 2'000 bis über 8'000 CHF streuen. Das Schutzniveau für die Personen, die in der 24-Stunden-Betreuung arbeiten, ist teilweise sehr tief. Gewisse Firmen bieten auch Hilfestellungen für ihre Arbeitnehmenden, während dies bei anderen, oft günstigen Anbietern, nicht der Fall ist.<sup>153</sup>

- Im Detailhandel ist weniger das Crowdfunding, als die Internet-Verkaufsplattformen ein grosses Thema. Diese stellen eine ernstzunehmende Konkurrenz für den klassischen Detailhandel dar. Auf dieses Thema wird im Folgenden aber nicht weiter eingegangen, da es sich ausserhalb des Untersuchungsperimeters befindet.
- Im Bereich des Kundenservice entstehen neue Modelle über Work-on-Demand via Apps/Internet, in der Schweiz insbesondere mit der Plattform Mila im Bereich der Telekommunikation und Elektronik. Bei Mila geht es darum, einfachere Tätigkeiten wie die Installation eines Internet Routers in einer Form von bezahlter Nachbarschaftshilfe anzubieten. In ihrer Crowd greifen sie auf technikaffine Personen zurück, welche meist im Nebenerwerb Kunden der Swisscom und weiteren Partnerfirmen beim Service von technischen Geräten unterstützen.

---

<sup>152</sup> City of New Orleans (2016), City provides update on ridesharing operations since introduction to New Orleans market in spring 2016. Press Release, 23. Feb.2016, online im Internet unter <http://content.govdelivery.com/accounts/LANOLA/bulletins/1381bf3> (zuletzt abgerufen am 26.07.2017).

PBOT (2015), Portland's Private for-Hire Transportation Market: Summary Report of the PFHT Innovation Pilote Program.

<sup>153</sup> vgl. hierzu auch Frey/Meier (2017), 24-Stunden-Betragtenbetreuung: Welche Regeln sind nötig?

- Im Bereich der Unternehmensberatung findet sich zudem in einem Nischenbereich das Beispiel der Plattform Atizo. Das Burgdorfer Unternehmen Atizo 360° betreibt auf der Plattform Atizo ein wettbewerbsbasiertes Crowdfunding für die Ideenfindung in Innovationsprozessen.

Fasst man die Erkenntnisse branchenübergreifend zusammen, so lassen sich verschiedene Kernaussagen festhalten:

- Im Moment ist noch keine massgebliche Bedeutung von Crowdwork oder Work-on-Demand via Apps/Internet in der Schweiz feststellbar. Die Verbreitung beschränkt sich auf einige wenige Branchen.
- Eine Verbreitung ist einerseits in jenen Branchen festzustellen, wo bereits vor dem Einsetzen der Digitalisierung Aufträge extern vergeben wurden wie zum Beispiel im Grafikdesign oder der Unternehmensberatung. Dies deutet darauf hin, dass insbesondere eine Verschiebung von bereits vormals atypischen Arbeitsverhältnissen auf Plattformen stattfindet. Plattformen können in diesen Bereichen aber zu einer weltweiten Reichweite von externen Auftragsvergaben führen und so die Konkurrenzsituation verschärfen. Andererseits können auch in anderen Branchen an vereinzelt Beispielen wie Uber im Transportgewerbe und Mila im Kundenservice völlig neue Arbeitsformen im Bereich von Work-on-Demand via Apps/Internet beobachtet werden. Zurzeit ist noch offen, ob sich diese Modelle durchsetzen können und auf weitere Branchen ausweiten werden.
- Grundsätzlich ist eine Erfassung bestimmter neuer Arbeitsformen im Bereich der Crowdwork, aber auch plattformbasierter Dienstleistungen, durch Arbeitsinspektorate nicht möglich, weil sie entweder im Bereich von privaten Haushalten angesiedelt sind, auf internationalen Plattformen stattfinden oder sich im Bereich der (Schein-)Selbstständigkeit befinden. In all diesen Fällen sind Aufsichts- und Vollzugsorgane für die Arbeitsbedingungen nicht mehr zuständig. Mehrere Experten vermuten, dass zumindest ein Teil des Erfolges einiger neuer Arbeitsformen darauf zurückzuführen ist, dass sie in einer noch nicht regulierten rechtlichen Grauzone operieren und dadurch Kosten zum Beispiel für Sozialabgaben oder die Gewährleistung gesetzlich vorgeschriebener Arbeitsbedingungen sparen. Dies ergibt sich daraus, dass Arbeiten als Selbständige oder im Rahmen von privaten Haushalten nicht reguliert sind.
- Verschiedene Experten vermuten, dass Crowdwork bisher oftmals nur ein Nebenerwerb ist, der sich teilweise im rechtlichen Graubereich befindet, da entsprechende Erwerbstätigkeit nicht gemeldet wird.
- Als Vorteil der Plattformökonomie wird die Flexibilität ihrer Arbeitsverhältnisse wahrgenommen. Personen können innerhalb der geltenden Rahmenbedingungen frei bestimmen, wie viel und zu welchen Zeiten sie für eine Plattform arbeiten wollen. Dies wird von den Plattformen auch als Grund aufgeführt, weshalb ihr Modell nicht funktionieren würde, wenn sie die Personen aus ihrer Crowd anstellen.
- Die Plattformökonomie bewegt sich in einem internationalen Umfeld. Dennoch sind nationale Rahmenbedingungen (z.B. Arbeitsrecht, Datenschutzbestimmungen) entscheidend für den Aufbau und die Wettbewerbsfähigkeit von Plattformen wie auch für die Arbeitsverhältnisse innerhalb der Plattformen.

- In der Schweiz stellen sich im Moment verschiedene rechtliche Fragen im Bereich der Plattformökonomie. Dabei geht es vor allem um die Einstufung als selbständiger oder unselbständiger Erwerb, was entsprechende Konsequenzen im arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Bereich hätte. Insbesondere dem Fall Uber kommt eine gewisse Signalwirkung zu, zeichnet sich doch nach dem Entscheid der SUVA ab, dass zu dieser Frage in der mittleren Frist erstmals ein letztinstanzliches Urteil gefällt wird.

### 5.8.2 Bisherige empirische Evidenz

Im Bereich der atypisch-prekären Arbeitsformen im Allgemeinen bestehen in der Schweiz einige Analysen auf Basis von SAKE- und SESAM-Daten, unter anderem die beiden Vorgängerstudien von Ecoplan 2003 und 2010.

Im Bereich der Plattformökonomie besteht in der Schweiz zum Zeitpunkt der vorliegenden Analyse noch keine genügende Datenbasis. Unter Umständen wurden die neu entstandenen Arbeitsformen in den bisherigen Analysen zu den atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen bereits mitgemessen, allerdings wurden sie nie eindeutig identifiziert. Der Bundesratsbericht zur Digitalisierung nennt die beiden Indikatoren Solo-Selbständigkeit und Erwerbstätige mit mehreren Arbeitsstellen als Indikatoren für atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie. Ein spürbares Wachstum der Plattformökonomie müsste zu einem Wachstum dieser beiden Arbeitsverhältnisse führen. Der Bundesratsbericht kommt auf dieser Basis zum Schluss, dass noch kein massgebender Einfluss der Plattformökonomie zu beobachten sei.

Im September 2017 wurden erste Ergebnisse des «Crowd Work Survey» von Huws/Joyce – der bisher nur für andere europäische Länder vorlag – für die Schweiz publiziert.<sup>154</sup> Die Ergebnisse deuten auf einen vergleichsweise hohen Anteil an Personen hin, die Gig-Work betreiben. Der Anteil wöchentlicher Gig-Worker wird mit 10% beziffert. Die Erfahrung aus den Untersuchungen zu anderen europäischen Ländern (vgl. Abschnitt 5.7) lässt erwarten, dass ein Anteil von 2.5 bis 4.0% der wöchentlichen Gig-Worker auch mehr als die Hälfte ihres Einkommens damit verdienen.<sup>155</sup> Wie bereits erwähnt bestehen aber begründete Vorbehalte bezüglich Selektion der Umfrageteilnehmer, da es sich um eine Online-Umfrage handelt, an der vor allem Gig-Work-affine Internetnutzer teilnehmen dürften, worauf auch die Ergebnisse zur Art der ausgeführten Gig-Work hindeuten.<sup>156</sup> Es liegt die Vermutung nahe, dass der Anteil Gig-Worker an der Schweizer Gesamtpopulation darum überschätzt wird.

---

<sup>154</sup> Syndicom (2017a).

<sup>155</sup> Angaben dazu für die Schweiz lagen jedoch zum Zeitpunkt der Berichtsredaktion nicht vor.

<sup>156</sup> Darauf weisen die Anteile der verschiedenen Arten des Crowdwork hin: Jeweils 60 bis 80% der Gig-Worker geben für acht verschiedene Arten der Gig-Work an, diese bereits ausgeführt zu haben. Der durchschnittliche Gig-Worker muss demnach mehr als die Hälfte dieser acht verschiedenen Arten von Gig-Work bereits ausgeführt haben. Da die Tätigkeiten sehr unterschiedlich sind (z.B. «Fahr- und Lieferdienste», «Regelmässige Arbeit in Haushalten anderer Leute», «Kreative, IT- oder professionelle Tätigkeiten» oder «Kleine Arbeiten oder Clickwork am eigenen Computer») liegt die Vermutung nahe, dass eine besonderes Gig-Work-affine Gruppe in die Umfrage selektiert wurde, die ein überdurchschnittlich breites Tätigkeitsspektrum aufweist.

### 5.8.3 Identifizierung neuer atypischer Arbeitsverhältnisse in der SAKE

Hauptthema des qualitativen Teils der vorliegenden Studie sind die neuen atypischen Arbeitsverhältnisse, die in der Plattformökonomie entstanden sind. Es stellt sich darum die Frage, ob diese neuen atypischen Arbeitsverhältnisse mithilfe der Datengrundlage SAKE und SESAM identifiziert werden könnten.

Die einfachste Form der Identifizierung wäre dann möglich, wenn in der SAKE direkt nach einer Erwerbstätigkeit in der Plattformökonomie gefragt würde. Allerdings existiert lediglich eine Variable zur Telearbeit und zur Nutzung des Computers bei der Arbeit zu Hause. Diese Fragen sind aber nicht hinreichend spezifisch, um Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie abzubilden. Gezielte Fragen in Bezug auf Plattformökonomie in der SAKE wären aus diesem Grund zukünftig wünschenswert.

Entsprechend muss eine Identifizierung der Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie über allgemeinere Merkmale der Beschäftigungsverhältnisse versucht werden. Aus der qualitativen Analyse sind die Branchen bekannt, in denen die Plattformökonomie bereits ein Thema ist. Ebenfalls ist bekannt, dass sich die Beschäftigung in der Plattformökonomie in vielen Fällen als selbständige Erwerbstätigkeit versteht, in diesem Zusammenhang ist die Solo-Selbständigkeit das zentrale Thema. Im nachfolgenden Kapitel wird darum einerseits die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in den betroffenen Branchen untersucht. Es sei hier vorweggenommen, dass sich aufgrund der beschränkten Zahl Beobachtungen bezüglich Analysetiefe Einschränkungen ergeben. Von den rund 70'000 Befragten weisen nur rund 1'000 Personen ein atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis auf, bei einer genaueren Aufschlüsselung nach Berufs- oder Branchengruppen wird bald die kritische Grenze für eine genügende statistische Genauigkeit erreicht. Andererseits enthält das nachfolgende Kapitel eine getrennte Analyse der Solo-Selbständigkeit, ohne den Anspruch der Messung von Prekarität. Ein starkes Wachstum der Plattformökonomie müsste sich zumindest teilweise in der Solo-Selbständigkeit in den betreffenden Branchen niederschlagen.

### 5.8.4 Sind Effekte der Plattformökonomie auf atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse sichtbar?

Dieser Abschnitt widmet sich der Frage, ob sich aus den Daten erste Effekte der Plattformökonomie auf die Entwicklung von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen erkennen lassen. Dazu werden basierend auf dem qualitativen Analyseteil Berufsgruppen definiert, in welchen Beschäftigungsmöglichkeiten in der Plattformökonomie bestehen. Die Schwierigkeit ist dabei, einerseits die Berufsgruppen so eng zu definieren, dass innerhalb der Gruppen tatsächlich Effekte der Plattformökonomie festgestellt werden können. Andererseits müssen jedoch mehrere Berufe in einer Gruppe zusammengefasst werden, um eine genügende Anzahl Beobachtungen zu erreichen, um verlässliche Effekte darstellen zu können. Vor diesem Hintergrund wurden folgende drei Berufsgruppen<sup>157</sup> näher betrachtet:

---

<sup>157</sup> Die Berufsgruppen wurden über die Berufsstruktur ISCO-08 ermittelt.

- **IT-Berufe:** Sie umfassen die Berufe Softwareentwickler, Web- und Multimediaentwickler, Anwendungsprogrammierer, Systemanalytiker, Datenbankentwickler und -administratoren, Systemadministratoren sowie weitere verwandte Berufe im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie. Aus diesem Bereich sind Erwerbsmöglichkeiten auf Crowdwork-Plattformen bekannt.
- **Transportberufe:** Zu ihnen gehören die Fahrer von Personenkraftwagen, Taxis, Kleintransporter und Kleinbussen sowie Boten, Paketauslieferer und Gepäckträger. Mit dieser engen Definition der Transportberufe können sie vom Personentransport im öffentlichen Verkehr sowie den Postangestellten abgegrenzt werden. In den Berufsgruppen privater Personentransport und Kuriere bieten Plattformen Möglichkeiten für Work-on-Demand via Apps/Internet.
- **Grafik, Design und Übersetzung:** Hierzu zählen Grafik- und Multimediadesigner sowie Übersetzer, Dolmetscher und andere Linguisten. In diesen Berufsgruppen sind ebenfalls Plattformen bekannt, die Crowdwork-Möglichkeiten bieten.

Mit Blick auf die atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse ergeben sich aus der Analyse dieser Berufsgruppen keine Erkenntnisse zu einem Effekt der Plattformökonomie. Aufgrund der geringen Fallzahlen in den einzelnen Berufsgruppen in den einzelnen Jahren ist die Anzahl Personen in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis jeweils so gering, dass sich keine Aussagen zur ihrer Entwicklung machen lassen. Dies ist selbst dann noch der Fall, wenn man die Berufsgruppen über mehrere Jahre zusammenfasst.

Über alles gesehen kann festgehalten werden, dass sich zurzeit auf Basis der SAKE-Daten keine Effekte der Plattformökonomie auf die Entwicklung von atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen als Haupterwerbstätigkeit identifizieren lassen. Ob eine Entwicklung der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse im Nebenerwerb geschieht kann nicht beurteilt werden, da die verfügbaren Angaben zum Nebenerwerb nicht genügend detailliert sind.

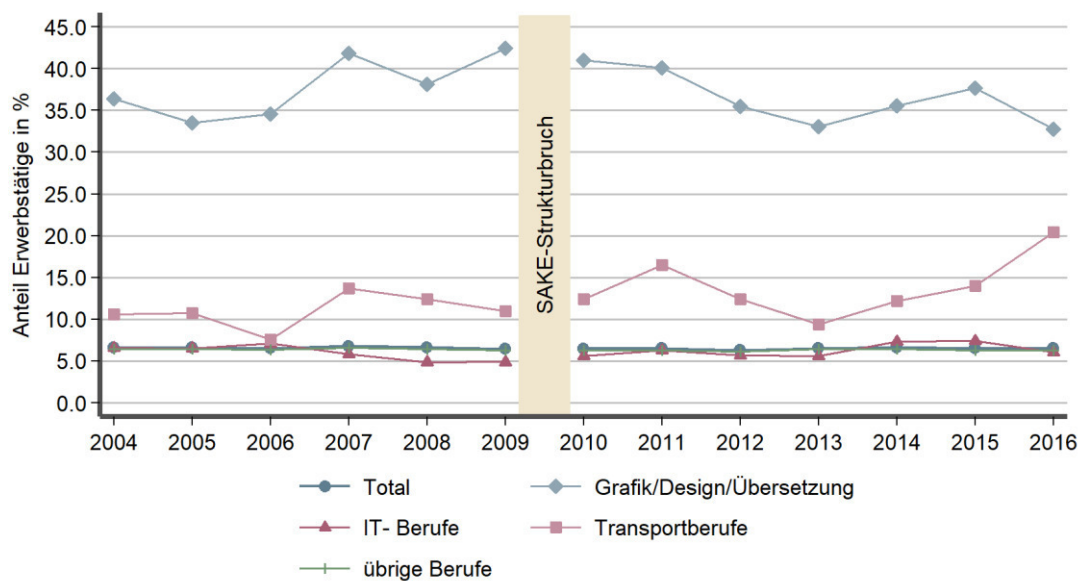
#### 5.8.5 Sind Effekte der Plattformökonomie auf die Solo-Selbständigkeit sichtbar?

Aus den Analysen der Solo-Selbständigkeit in Kapitel 4.7 sind keine Effekte der Plattformökonomie als Haupterwerbstätigkeit zu erkennen. Verschiedene Erkenntnisse aus dieser Analyse lassen sich festhalten:

- Mit dem Aufkommen der Plattformökonomie ist zu erwarten, dass eine Zunahme der Solo-Selbständigen beobachtet werden kann. Dies trifft jedoch nicht zu. Vielmehr ist der Anteil Solo-Selbständiger an allen Erwerbstätigen im Zeitraum von 2004-2016 stabil geblieben.
- Die auf den Plattformen zu erzielenden Einkommen werden in der internationalen Literatur oft als relativ gering eingestuft. Aus der quantitativen Analyse geht keine Zunahme bei den Solo-Selbständigen mit tiefen Einkommen – also Einkommen unter 60% des Medianlohns – hervor, die auf eine Zunahme der Solo-Selbständigkeit im Rahmen der Plattformökonomie hindeuten würde.

- Die Plattformökonomie bietet bisher vor allem im Sektor III Beschäftigungsmöglichkeiten an. Dieser Sektor weist zwar einen hohen Anteil Solo-Selbständiger auf. Er war jedoch über die Jahre 2010-2016 konstant bis gar leicht rückläufig.
- Verschiedene internationale Studien legen nahe, dass vor allem junge Männer in der Plattformökonomie tätig sind. Hinsichtlich Alter und Geschlecht liessen sich aber in der quantitativen Analyse keine besonderen Entwicklungen unter den Solo-Selbständigen feststellen.

**Abbildung 5-6: Solo-Selbständige in Berufen, in denen die Plattformökonomie potentiell einen Einfluss haben kann**



*Taxis/Kuriere 2004-2016, Grafik/Design/Übersetzung 2006, IT-Berufe 2008: Extrapolation aufgrund von weniger als 50 Beobachtungen. Die Resultate sind mit Vorsicht zu interpretieren.*

Quelle: BFS (SAKE), eigene Berechnungen.

Um mögliche Effekte der Plattformökonomie zu identifizieren, kann die Suche auf Berufsgruppen eingeschränkt werden, für welche die qualitative Analyse einen potentiellen Einfluss der Plattformökonomie konstituiert. Es handelt sich dabei um dieselben Berufsgruppen, nach welchen auch schon die atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse untersucht wurden (vgl. Kapitel 5.8.4). Aus der Entwicklung der Solo-Selbständigkeit in diesen Berufsgruppen (Abbildung 5-6) lässt sich folgendes erkennen:

- **Grafik, Design und Übersetzung:** Diese Berufe weisen einen sehr hohen Anteil an Solo-Selbständigen auf. Im Zeitraum von 2004 bis 2009 steigt er von rund 35% auf über 40% an. Jedoch sinkt er danach von rund 40% im Jahr 2010 auf wieder rund 32% im Jahr 2016.
- **Transportberufe:** Ebenso weisen die Taxifahrer, Kuriere und sonstigen Chauffeure einen hohen Anteil an Solo-Selbständigen auf. In den Jahren 2004 bis 2009 schwankt er um die 10%. Von 2010 bis 2011 steigt der Anteil Solo-Selbständiger zunächst von 12% auf 16%, danach nimmt er bis ins Jahr 2013 auf wieder rund 10% ab. Ab 2013 lässt sich eine starke

Zunahme der Solo-Selbständigen in den Transportberufen auf 20% im Jahr 2016 beobachten. Dieser Anstieg könnte teilweise den Markteintritt von Uber und diversen Kurierdiensten mit Work-on-Demand via Apps/Internet-Modellen in der Schweiz widerspiegeln. Die Datengrundlage lässt es jedoch nicht zu, diesen Effekt von den übrigen Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt zu trennen.

- **IT-Berufe:** Der Anteil Solo-Selbständige schwankt über den gesamten Zeitraum von 2004-2016 um den Durchschnittswert und es lassen sich keine besonderen Entwicklungen erkennen.

Zusammenfassend lässt sich also festhalten, dass lediglich bei den Transportberufen eine Entwicklung zu erkennen ist, wie sie durch das Aufkommen der Plattformökonomie entstehen könnte. Da in der SAKE-Befragung nicht nach der Plattformökonomie gefragt wird, lässt sich aber ein allfälliger kausaler Zusammenhang mit der vorliegenden Datenbasis nicht erhärten.

#### **Exkurs: Mehrfachbeschäftigung**

Die internationale Literatur zeigt, dass die Beschäftigung in der Plattformökonomie zum jetzigen Zeitpunkt meistens ein Nebenerwerb ist. Entsprechend ist es nicht weiter erstaunlich, im Haupterwerb noch keine Effekte der Plattformökonomie zu verzeichnen.

Ein weiterer Indikator für eine zunehmende Bedeutung der Plattformökonomie könnte darum die Mehrfachbeschäftigung – also Personen mit mehreren Arbeitsstellen – sein. Es zeigt sich, dass der Anteil der Mehrfachbeschäftigten in der Schweiz im Jahr 2016 bei rund 8% der Gesamtbeschäftigung liegt. Davon haben gut drei Viertel der Personen zwei Arbeitsstellen. Der Anteil der Mehrfachbeschäftigten hat seit 2010 um rund einen Prozentpunkt zugenommen. Der grösste Teil dieser Entwicklung fand dabei seit 2014 statt. Bei den Solo-Selbständigen und den Personen mit atypisch-prekären Hauptarbeitsverhältnissen liegt der Anteil der Mehrfachbeschäftigten mit rund 11% im Jahr 2016 deutlich höher. Auch hier ist ein gewisses, wenn auch weniger systematisches Wachstum in den vergangenen Jahren festzustellen.

Besonders viele Personen mit einem Haupterwerb in den Branchen «Erziehung und Unterricht», «Kunst, Unterhaltung, private Haushalte und sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen» sowie «Land- und Forstwirtschaft» haben noch einen oder mehrere Nebenerwerbe. Der Nebenerwerb dieser Personen findet sich ebenfalls besonders häufig in diesen Branchen. Die stärksten Anstiege von Nebenerwerbstätigkeiten sind in der «Land- und Forstwirtschaft» und den «freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen» zu verzeichnen.

Es lässt sich also eine gewisse Zunahme der Mehrfachbeschäftigung feststellen. Aus der Branchenverteilung kann aber der Plattformökonomie kein Effekt zugeordnet werden.

## 5.9 Zukünftige Entwicklung der Plattformökonomie

Die Plattformökonomie scheint im Moment in der Schweiz wie auch international nur einen beschränkten Einfluss auf den Arbeitsmarkt zu haben. Allerdings wird der Plattformökonomie meist ein grosses Potential zugeschrieben. Die Entwicklungen im Beherbergungsbereich – mit der innert kurzer Zeit explodierten Bedeutung von Booking.com, AirBnB und anderen Plattformen – zeigen, dass sich Märkte durch die Digitalisierung in sehr kurzer Zeit tiefgehend verändern können. Ähnliche Entwicklungen sind auch in anderen Bereichen des Arbeitsmarkts nicht auszuschliessen.

Allerdings bestehen auch verschiedene Anhaltspunkte, dass die Bedeutung von Crowdwork und Work-on-Demand via Apps/Internet, aber auch herkömmlicher Selbständigkeit gewisse Grenzen gesetzt sind:

- Unternehmen haben in wissens- und technologieintensiven Bereichen ein grosses Interesse, Know-How und Technologien innerhalb des Unternehmens zu behalten. Die externe Bearbeitung von Aufträgen lässt die Unternehmensgrenzen aufweichen und birgt so auch ein entsprechendes Risiko.
- Bei vielen Tätigkeiten ist nach wie vor eine lokale Leistungserbringung notwendig. Dies schränkt insbesondere das Potential von Crowdwork deutlich ein. Eine Internationalisierung der Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt durch Internetplattformen ist in diesen Bereichen nur beschränkt möglich.
- Letztlich bestehen zum heutigen Zeitpunkt viele rechtliche Unwägbarkeiten. Bei einer Unterstellung der Internetplattformen unter das schweizerische Arbeits- und Sozialversicherungsrecht dürfte ein Teil der heute bestehenden kompetitiven Vorteile der Internetplattformen verschwinden.

Es bleibt anzumerken, dass eine Prognose der zukünftigen Entwicklung vermessen wäre. In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass zukünftige technologische Entwicklungen wohl mindestens so oft falsch eingeschätzt wurden wie richtig.



## 6 Synthese und Schlussfolgerungen

### 6.1 Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz zwischen 2004 und 2016

Der erste Berichtsteil besteht aus einer quantitativen Analyse der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse in der Schweiz – sowohl im Offline-Arbeitsmarkt als auch in der Plattformökonomie. Ausgehend von den theoretischen Überlegungen wurden anhand von SAKE-Daten die atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse ermittelt und ihre Entwicklung über die Jahre beobachtet. Als atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse gelten im Rahmen der vorliegenden Studie jene Arbeitsverhältnisse, die eine oder mehrere Unsicherheiten im Vergleich zu einem Normalarbeitsverhältnis aufweisen, und unter einer bestimmten Lohngrenze liegen.<sup>158</sup>

Im Jahr 2016 waren in der Schweiz rund 113'000 Personen in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis beschäftigt. Dies entspricht rund 2.5% der Erwerbstätigen. Seit dem Jahr 2010 hat sich der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse relativ stabil entwickelt und schwankte zwischen 2.2% bis 2.5%. Nachdem zwischen 2010 und 2013 eine leichte Abnahme zu beobachten war, fand zwischen 2013 und 2015 wieder ein gewisses Wachstum statt. Noch in den Jahren 2004-2009 liess sich eine Zunahme der atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse feststellen. Aufgrund des Strukturbruchs in der SAKE können die Anteile vor und nach 2010 jedoch nicht miteinander verglichen werden.

Insgesamt weist in der Schweiz fast jedes zehnte Arbeitsverhältnis eine erhebliche ökonomische oder zeitliche Unsicherheit auf und ist daher als potenziell atypisch-prekär einzustufen. Aufgrund des erzielten Einkommens werden jedoch nur rund 25% der potenziell atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse auch tatsächlich als atypisch-prekär definiert. Die atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse weisen mit ungefähr gleicher Häufigkeit zeitliche wie ökonomische Unsicherheiten auf. Unter die atypisch-prekären Arbeitsverhältnisse mit zeitlichen Unsicherheiten fallen vorwiegend befristete Tätigkeiten, während bei den ökonomischen Unsicherheiten vor allem die Arbeit auf Abruf weit verbreitet ist. Eine Zunahme lässt sich seit dem Jahr 2010 insbesondere bei den befristeten Arbeitsverhältnissen beobachten.

Atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse finden sich vor allem im dritten Wirtschaftssektor. Dabei weisen die drei Branchen «Gastgewerbe», «Kunst, Unterhaltung, private Haushalte und sonstige Dienstleistungen» sowie «Immobilien und sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen» die höchsten Anteile atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse innerhalb der Branche auf. In diesen Branchen finden sich vergleichsweise viele befristete Arbeitsverhältnisse, Arbeitsverhältnisse auf Abruf und Unterbeschäftigte auf Stellensuche. Weiter sind auch die Löhne in diesen Branchen vergleichsweise tief. Zudem zeigte sich, dass typischerweise Frauen, jüngere Erwerbstätige und Personen mit tiefem Bildungsniveau in atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen ar-

---

<sup>158</sup> Die Datengrundlage erlaubte dabei nur eine Operationalisierung der 1. und 2. Hauptunsicherheit (zeitlich und ökonomisch). Die 3. Hauptunsicherheit, die Schutz-Unsicherheit, wurde daher in der quantitativen Analyse nicht berücksichtigt.

beiten. Dagegen sind atypisch-prekäre Arbeitsverhältnisse unter Männern, besonders Familienvätern und Personen mit hohem Bildungsniveau selten. Die regionale Verteilung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse zeigt zudem, dass deren Anteil in der lateinischen Schweiz, besonders im Kanton Tessin, aber auch im Grossraum Genf stärker verbreitet sind. Insbesondere im Kanton Tessin dürfte dies am generell tieferen Lohnniveau liegen. Die zwischen 2013 und 2015 beobachtete Zunahme fand zudem ebenfalls in der lateinischen Schweiz, nicht aber in der Deutschschweiz statt, sodass sich die Unterschiede zwischen den Landesteilen verstärkt haben.

Aus dem Vergleich der Beschäftigungssituation vor bzw. nach einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis geht zudem hervor, dass viele Personen nur kurz in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis verweilen. Nur rund 15% der Personen sind über 2 Jahre in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis beschäftigt. Viele Personen wechseln von einem anderen Arbeitsverhältnis in ein atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis und in den meisten Fällen von dort wieder zurück in ein anderes Arbeitsverhältnis. Es zeigt sich, dass mehr Personen aus der Erwerbslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit in ein atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis wechseln als von einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis in die Erwerbslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit: So waren rund 40% der Personen in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis im Vorjahr nicht erwerbstätig bzw. erwerbslos. Im Jahr nach einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis treten bzw. scheiden dagegen nur rund 25% der Personen aus dem Arbeitsmarkt aus.

## **6.2 Entwicklung der Solo-Selbständigkeit in der Schweiz zwischen 2004 und 2016**

Solo-Selbständigen stellen sich gewisse Herausforderungen, die atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen ähnlich sind, wie zum Beispiel die genügende sozialstaatliche Absicherung. Zudem ist zu erwarten, dass sich ein Anstieg der Bedeutung der Plattformökonomie in der Solo-Selbständigkeit niederschlagen müsste, da die viele Plattformen ihre Auftragnehmer als selbständig erwerbend betrachten.

Es zeigt sich, dass der Anteil Solo-Selbständiger zwischen 2004 und 2016 bei rund 6.5% der Gesamtbevölkerung weitgehend stabil geblieben ist. Auch der Anteil jener Solo-Selbständiger, die ein Nettoeinkommen unter dem Medianlohn erwirtschaften, ist mit rund 3% der Gesamtbevölkerung weitgehend stabil. Solo-Selbständige finden sich vor allem im Dienstleistungssektor, hier ist der Anteil über die Jahre stabil. Im industriellen Sektor ist der Anteil Solo-Selbständiger deutlich tiefer. Nachdem hier zwischen 2004 und 2009 eine Abnahme zu beobachten war, findet seit 2012 wieder ein gewisses Wachstum statt. Es zeigt sich zudem, dass die Zahl der Solo-Selbständigen mit zunehmendem Alter steigt, bei Personen mit tiefer Ausbildung unterdurchschnittlich ist und bei Schweizern häufiger vorkommt als bei Ausländern. Über die Jahre bleiben diese Unterschiede weitgehend unverändert. Schliesslich zeigt sich, dass die lateinische Schweiz 2004 noch einen erhöhten Anteil Solo-Selbständiger aufwies, bis 2016 hat sich der Unterschied zwischen den Sprachregionen aber quasi ausnivelliert.

### 6.3 Neue Formen atypischer Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie

Der zweite Berichtsteil widmet sich den atypischen Arbeitsverhältnissen in der Plattformökonomie, weitgehend losgelöst vom empirischen Konzept atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse im ersten Berichtsteil. Die über Plattformen erbrachte Arbeit – auch Gig-Work genannt – lässt sich in zwei verschiedene Typen unterteilen:

- **Crowdwork** zeichnet sich insbesondere dadurch aus, dass die Arbeit online erbracht werden kann und daher eine hohe örtliche Flexibilität besteht.
- Bei **Work-on-Demand** via Apps/Internet werden die meisten Arbeiten hingegen lokal erbracht. Dadurch ergibt sich im Vergleich zum Crowdwork nicht nur eine geringere örtliche, sondern auch eine reduzierte zeitliche Flexibilität. Der Grund dafür ist der z.B. bei Handwerksarbeiten häufig nötige physische Kontakt mit dem Auftraggeber.

Innerhalb beider Formen können unterschiedlich komplexe Arbeiten erbracht werden. In dieser Studie wird dabei zwischen Micro- und Macro-Tasks unterschieden. Micro-Tasks sind eher kurze Aufgaben, die häufig relativ simpel sind. Macro-Tasks hingegen sind in der Regel komplexer, benötigen mehr Zeit und bringen daher auch höhere Qualifikationsanforderungen mit sich. Macro-Tasks finden sich vorwiegend beim Crowdworking, während sie beim Work-on-Demand via Apps/Internet eher selten sind. Allen Arbeitsverhältnissen in der Plattformökonomie gemeinsam ist, dass sie einen atypischen Charakter haben und keinesfalls einem Normalarbeitsverhältnis entsprechen.

Dabei wird klar, dass der Plattform-Arbeitsmarkt dem herkömmlichen Offline-Arbeitsmarkt in vielen Punkten sehr ähnlich ist: Auch in der Plattformökonomie sind Tätigkeiten, die hohe Qualifikationsanforderungen stellen, besser entlohnt als einfache Arbeiten. Entsprechend werden Macro-Tasks in der Regel besser entlohnt als Micro-Tasks, da sie meist eine höhere Qualifikation der Auftragnehmer erfordern. Ein Unterschied zum herkömmlichen Arbeitsmarkt besteht auf den ersten Blick darin, dass es für Arbeitsbedingungen und Entlohnung eine Rolle zu spielen scheint, ob die Tätigkeit lokal vor Ort oder ortsunabhängig über das Internet erbracht wird. Verschiedene Studien zeigen, dass die Vergütung von Work-on-Demand via Apps/Internet im Vergleich zum Crowdwork eher besser abschneidet. Auf den zweiten Blick folgt diese Erkenntnis ebenfalls den Regeln des Offline-Arbeitsmarkts: Der Grund für die unterschiedliche Entlohnung liegt mit grosser Wahrscheinlichkeit darin, dass beim Crowdwork ein internationaler Arbeitsmarkt mit entsprechender Konkurrenzsituation besteht, bei Work-on-Demand via Apps/Internet hingegen ist die Leistungserbringung ortsgebunden, der Arbeitsmarkt lokal und die Löhne müssen sich entsprechend anpassen. Ausnahmen beim Crowdwork bestehen dann, wenn spezifisches lokales Know-How erforderlich ist und sich die internationale Konkurrenz entsprechend verringert.

Die über die Plattformökonomie vermittelten Arbeiten können einerseits bezüglich der Qualifikationsanforderungen und andererseits hinsichtlich der örtlichen Abhängigkeit unterschieden werden. Meist können einzelne Plattformen anhand dieser beiden Kriterien auch klar eingeordnet werden. Entsprechend diesen beiden Dimensionen bewegen sich auch die Prekaritätsrisiken der neuen atypischen Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie: Das Prekaritätsrisiko steigt einerseits mit sinkendem notwendigen Qualifikationsniveau sowie andererseits bei

einer ortsunabhängigen Leistungserbringung und somit einer globalen Konkurrenzsituation. Es besteht in diesem Zusammenhang die Herausforderung, dass jener Teil der Plattformökonomie mit dem höchsten Prekaritätsrisiko, nämlich die global erbrachten Mikro-Task mit normalerweise tiefen Qualifikationsanforderungen, eine tiefe Sichtbarkeit aufweisen. Diese Arbeit findet in der Regel zuhause vor dem Computer auf internationalen Plattformen statt, ausserhalb des Blickfelds von Behörden oder Sozialpartnern.

Es stellt sich jedoch die berechnete Frage, ob diese Arbeiten angesichts des sehr tiefen Lohnniveaus – mit Stundenlöhnen im tiefen einstelligen Dollarbereich – für Schweizer Auftragnehmer überhaupt interessant sind. Es ist zu erwarten, dass diese Löhne mit der aktuellen Arbeitsmarktsituation deutlich unter dem Reservationslohn von Schweizer Arbeitnehmenden liegen, und Micro-Task Crowdwork in der Schweiz, zumindest als Haupterwerb, selten in Frage kommt. Anders stellt sich die Situation im Bereich des Work-on-Demand via Apps/Internet dar, bei der die Löhne die lokalen Gegebenheiten zumindest teilweise berücksichtigen müssen. Zudem ist hier auch die Sichtbarkeit gegeben, da zwar die Vermittlung online stattfindet, die eigentliche Leistungserbringung aber vor Ort erfolgt.

#### 6.4 Chancen und Risiken neuer atypischer Arbeitsverhältnisse

Die erwähnten Eigenschaften der Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie zeigen, dass die Plattformökonomie verschiedene Chancen und Risiken für Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit sich bringt. Diese sind in den einzelnen Plattformen unterschiedlich stark ausgeprägt:

- **Zeitliche und örtliche Flexibilität:** Die grosse zeitliche und örtliche Attraktivität – besonders im Crowdwork – kann zeitlich gebundenen oder wenig mobilen Personen eine Erwerbsmöglichkeit bieten, oder auch ein Attraktivitätsfaktor per se darstellen. Diese Flexibilität ist allerdings nur so lang gegeben, wie ein genügend grosses Angebot an Aufträgen mit einem für lokale Verhältnisse genügendem Stundenlohn besteht.
- **Arbeits- und Einkommenssicherheit:** Eng verbunden mit der zeitlichen Flexibilität ist die Unsicherheit der Einkommen in der Plattformökonomie. Fehlende Aufträge können sich sehr schnell in einem fehlenden Einkommen niederschlagen. Diesbezüglich ist die Plattformökonomie der herkömmlichen selbständigen Erwerbstätigkeit sehr ähnlich.
- **Erwerbsmöglichkeit mit tiefer Eintrittshürde:** Die oftmals tiefen Eintrittshürden in der Plattformökonomie haben das Potenzial, die Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung zu steigern. So kann die Plattformökonomie für Erwerbslose ein Weg zurück in das Berufsleben sein oder die Zeit bis zu einer neuen Anstellung überbrücken. Für Unterbeschäftigte ergeben sich Möglichkeiten eines Zusatzerwerbs.
- **Höhe der Bezahlung:** Die tiefen Eintrittshürden und die oftmals internationale Konkurrenzsituation führen aber insbesondere beim Crowdwork dazu, dass die in der Literatur gefundenen Stundenlöhne für Schweizer Verhältnisse tief sind. Bei Work-on-Demand via Apps/Internet ist die Konkurrenzsituation aufgrund der lokalen Leistungserbringung tiefer, kann aber aufgrund der oftmals tiefen Eintrittshürden ebenfalls noch erhöht sein, zu unterdurchschnittlichen Löhnen führen kann. Dies ist aber weniger der Plattformökonomie an sich, als den üblicherweise so vermittelten Tätigkeiten geschuldet.

- **Flexibler Kompetenzpool für Firmen:** Firmen erhalten über die Plattformökonomie Zugriff auf einen globalen Pool von Auftragnehmern mit entsprechenden Kompetenzen und kurzfristiger Verfügbarkeit. Im Bereich des Crowdworck können Firmen zudem so von international tieferen Lohnniveaus profitieren. Wie beim klassischen Outsourcing eignet sich aber auch die Plattformökonomie nur für betriebsunspezifisches Humankapital: Werden betriebspezifische Kenntnisse verlangt oder sind Aufträge komplexer, so ist eine Auslagerung an die Crowd in der Regel wenig interessant.
- **Konkurrenz zu traditionellen Arbeitsverhältnissen:** Dieses flexible Outsourcing von Aufträgen erhöht einerseits die Produktivität der Unternehmen, führt aber andererseits dazu, dass ein Druck auf die Arbeitsverhältnisse im Offline-Arbeitsmarkt entsteht. Denkbar ist ein erhöhter Druck auf das Lohnniveau, da Aufträge einfacher in internationaler Konkurrenz vergeben werden können. Zusätzlich besteht ein gewisses Risiko darin, dass vormals in Normalarbeitsverhältnissen tätige Arbeitnehmer in Zukunft als selbständige Auftragnehmer auf Plattformen tätig sein müssen, um dieselben Arbeiten zu erledigen. Entsprechend würde eine Risikoverlagerung hin zum Auftragnehmenden stattfinden. Das Risiko einer Verdrängung besteht aber auch für Unternehmen, die Dienstleistungen anbieten, welche einfach an die internationale Cloud ausgelagert werden können.
- **Sozialstaatliche Absicherung und Kontrolle der Schutzbestimmungen:** In der Schweiz herrscht im Moment weitgehend Unklarheit, ob Auftragnehmende in der Plattformökonomie als selbständig oder unselbständig erwerbend gelten. Dies ist auch den grossen Unterschieden zwischen den Plattformen bezüglich Vorgaben, Abhängigkeit oder unternehmerischem Risiko des Auftragnehmers geschuldet. Bisher fehlen letztinstanzliche Urteile zum Status der Gig-Worker. In den meisten Fällen verstehen sich Plattformen als Vermittler, und die Auftragnehmenden als selbständige Unternehmer. Entsprechend müssen sich diese selbst um ihre sozialstaatliche Absicherung kümmern und sind beispielsweise von der Arbeitslosenversicherung ausgeschlossen. Hier bestehen dieselben Herausforderungen wie bei einer Selbständigkeit im Offline-Arbeitsmarkt. Dasselbe gilt für die Schutzbestimmungen, die für Selbständige meist nur eingeschränkt gelten und ausserhalb des Zuständigkeitsbereichs der Arbeitsmarktbehörden liegen.

Die Bedeutung der Plattformökonomie international abzuschätzen ist sehr schwierig. Verschiedene Studien kommen zum Schluss, dass die Plattformökonomie gesamtwirtschaftlich im Moment noch eine sehr kleine Rolle einnimmt. Lediglich in spezifischen Märkten – Beispiele sind der Taxibereich mit Uber und Lyft oder der Beherbergungsbereich mit AirBnB – nehmen Plattformen bereits heute eine zentrale Stellung ein. Aufgrund fehlender Datengrundlagen ist eine präzise Abschätzung jedoch nicht möglich. Den Versuch einer systematischen Abschätzung der Bedeutung der Plattformökonomie unternahmen Huws und Joyce mit ihrer Internetumfrage in verschiedenen europäischen Ländern. Erste Resultate liegen seit September 2017 auch für die Schweiz vor, und deuten darauf hin, dass rund 17% 16 bis 70-jährigen mit Internetzugang bereits mit der Plattformökonomie in Berührung gekommen sind. Es besteht jedoch die Vermutung, dass eine sehr Plattformökonomie-affine Gruppe befragt worden ist und der Anteil der Gig-Worker entsprechend überschätzt wird.

Sowohl für Arbeitnehmer als auch für die Arbeitgeber bietet die Plattformökonomie also Chancen, birgt aber auch gewisse Risiken. Für den Schweizer Arbeitsmarkt scheinen die Risiken beim Crowdwork stärker ausgeprägt, da hier eine internationale Konkurrenzsituation geschaffen wird. Für Unternehmen bietet dies aber sicherlich auch viele Chancen. Beim Work-on-Demand sind diese Risiken deutlich weniger ausgeprägt und die Verringerung der Transaktionskosten bringt auch grosse Chancen für Schweizer Arbeitnehmende und Unternehmen. Risiken bestehen in diesem Bereich für Arbeitnehmende dann, wenn bestehende Schutzbestimmungen oder die sozialstaatliche Absicherung auf internationalen Plattformen umgangen werden oder eine Risikoverlagerung hin zu den Arbeitnehmenden stattfindet. In diesem Zusammenhang wäre eine rasche Klärung des arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Status der Gig-Worker wünschenswert. Dies würde sowohl die Unsicherheit für die Arbeitnehmenden verringern, als auch den Plattformbetreibern verlässliche Rahmenbedingungen garantieren.

## 6.5 Empirische Sichtbarkeit der Plattformökonomie in der Schweiz?

In jenen soziodemografischen Gruppen, bei denen auf Grundlage der Erkenntnisse aus der internationalen Literatur eine Beschäftigung in der Plattformökonomie zu erwarten wäre, insbesondere bei jungen Männern, konnte keine Zunahme des Anteils atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse beobachtet werden. Auch die Analyse der Wirtschaftsbranchen liefert keine Erkenntnisse diesbezüglich. Ein vielversprechender Ansatz wäre die Analyse spezifischer Berufsgruppen wie zum Beispiel des Taxi- und Kuriergewerbes. Aufgrund der beschränkten SAKE-Stichprobe lassen sich aber keine verlässlichen Effekte bestimmen. Ein Schluss liegt aber dennoch nahe: Hätte die Plattformökonomie zu einer massiven Häufung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse geführt, hätte auch gesamtwirtschaftlich eine deutliche Zunahme solcher Arbeitsverhältnisse stattfinden müssen.

Noch stabiler als der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse ist der Anteil der Solo-Selbständigen in der Schweiz. Auch hier lassen sich für die verschiedenen soziodemografischen Gruppen keine massgebenden Effekte feststellen. Aufgrund der etwas grösseren Anzahl an Beobachtungen können hier einzelne Berufsgruppen analysiert werden, in denen bei einem Wachstum der Plattformökonomie eine Zunahme der Solo-Selbständigkeit beobachtbar sein müsste. Allerdings liefert auch diese Analyse keine hinreichenden Anhaltspunkte für eine Zunahme, die von der Plattformökonomie herrühren könnte.

Auf Basis der verfügbaren SAKE-Daten kann also keine empirische Evidenz für eine wachsende Bedeutung der Plattformökonomie als Haupterwerb festgestellt werden. Dies deckt sich mit dem Ergebnis der qualitativen Analyse, die die gesamtwirtschaftliche Bedeutung der Plattformökonomie heute als gering einschätzt. Beobachtbare Effekte in bestimmten Berufsgruppen und Wirtschaftsabschnitten wären aufgrund der Ergebnisse der qualitativen Analyse eher zu erwarten, allerdings lassen sich aufgrund der beschränkten Stichprobe der SAKE keine verlässlichen Aussagen machen. Es wäre darum aus empirischer Sicht zu begrüssen, wenn die SAKE um gewisse direkte Fragen zur Plattformökonomie – sei es in einem wiederkehrenden Modul oder permanent – ergänzt würde. Auf diese Weise könnten die Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie direkt adressiert werden und es könnte auf die Spurensuche mittels

mutmasslich betroffenen Berufsgruppen und soziodemografischen Gruppen verzichtet werden.

Eine Messbarkeit der Bedeutung der Plattformökonomie ist umso wichtiger, da sowohl die internationale Literatur als auch die konsultierten Schweizer Experten mehrheitlich von einem zukünftigen Wachstum der Plattformökonomie ausgehen. Weiterhin offene Fragen zu Verbreitung, Arbeitsbedingungen oder Lohnniveau in der Plattformökonomie könnten so empirisch umfassend untersucht werden. Eine solche gesamtwirtschaftliche Analyse fehlt bisher nicht nur in der Schweiz, sondern konnte auch international noch nie mit einer genügend grossen Stichprobe und einem umfangreichen Datensatz mit persönlichen und beruflichen Verhältnissen durchgeführt werden, wie sie die SAKE ermöglichen würde.

## Anhang A: Interviewpartner

Im Zeitraum vom März bis Mai 2017 wurden mit folgenden Expertinnen und Experten persönliche Gespräche zum Thema «neue Arbeitsformen in Folge der Digitalisierung» geführt:

Organisation	Interviewpartner
Arbeitsinspektorat Kanton Zürich	– Udo Heinss, Leiter ASA-Koordinationsstelle
ASTAG Fachgruppe Taxi	– Christoph Wieland, Präsident – Stefan Huwyler, Sekretär
Atizo 360°	– Daniel Krebsler, Managing Partner
ATM Rechtsanwälte	– Andreas Abegg, Partner, Professor an der ZHAW und Privatdozent an der Universität Freiburg
ICT Switzerland	– Andreas Kaelin, Geschäftsleiter
KV Schweiz	– Susana Méndez, Verantwortliche Berufsbildungspolitik
Mila	– Christian Viatte, CEO
Schweizerischer Arbeitgeberverband	– Simon Wey, Stv. Ressortleiter und Fachspezialist Arbeitsmarktökonomie
Syndicom	– Giorgio Pardini, Leiter Sektor ICT – Roland Kreuzer, Leiter Sektor Medien
Uber <sup>159</sup>	– Rasoul Jalali, General Manager zuständig für die Schweiz, Deutschland und Österreich (DACH) – Fabian Ladda, Public Policy & Government Affairs, DACH – Guy Leven, Fachspezialist «Future of Work»
Unia	– Nathalie Imboden, Mitglied der Sektorleitung Tertiär – Manuel Wyss, Mitglied Sektorleitung Industrie
Universität Basel	– Kurt Pärli, Professor für Soziales Privatrecht

<sup>159</sup> Das Interview wurde telefonisch geführt.



## Anhang B: Befristete Arbeitsverhältnisse nach Art der Befristung

Abbildung B-1: Befristete Arbeitsverhältnisse bis max. 1 Jahr, ohne Praktika während der Ausbildung (analog Definition atypisch-prekäre AV)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Total Erwerbstätige</b>	<b>3'959'157</b>	<b>3'974'488</b>	<b>4'051'375</b>	<b>4'122'040</b>	<b>4'228'789</b>	<b>4'268'025</b>	<b>4'207'608</b>	<b>4'298'055</b>	<b>4'351'391</b>	<b>4'392'971</b>	<b>4'469'001</b>	<b>4'538'398</b>	<b>4'604'410</b>
<b>Befristetes Arbeitsverhältnis &lt; 1 Jahr</b>	<b>120'253</b>	<b>130'892</b>	<b>136'654</b>	<b>136'183</b>	<b>138'991</b>	<b>139'349</b>	<b>150'649</b>	<b>164'128</b>	<b>156'599</b>	<b>156'788</b>	<b>178'333</b>	<b>200'695</b>	<b>202'596</b>
	3.04%	3.29%	3.37%	3.30%	3.29%	3.26%	3.58%	3.82%	3.60%	3.57%	3.99%	4.42%	4.40%
Keine Antwort / weiss nicht	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Saisonarbeit	14'600	12'872	14'941	17'010	13'387	13'315	16'357	15'777	13'431	13'641	15'238	15'626	15'925
	12.1%	9.8%	10.9%	12.5%	9.6%	9.6%	10.9%	9.6%	8.6%	8.7%	8.5%	7.8%	7.9%
Beschäftigungsprogramm	(2'675)	(3'697)	(3'961)	(3'549)	(2'000)	(3'331)	(3'029)	(3'576)	(2'243)	(2'513)	(3'760)	(5'493)	(2'260)
	(2.2%)	(2.8%)	(2.9%)	(2.6%)	(1.4%)	(2.4%)	(2.%)	(2.2%)	(1.4%)	(1.6%)	(2.1%)	(2.7%)	(1.1%)
Gelegenheitsarbeiter	11'736	10'864	10'039	11'168	8'114	8'510	9'212	12'777	10'861	10'740	9'324	12'287	10'791
	9.8%	8.3%	7.3%	8.2%	5.8%	6.1%	6.1%	7.8%	6.9%	6.9%	5.2%	6.1%	5.3%
Praktikum, Volontariat	12'048	11'847	12'959	11'565	16'726	18'187	18'063	18'761	17'482	22'807	22'014	23'872	20'707
	10.0%	9.1%	9.5%	8.5%	12.0%	13.1%	12.0%	11.4%	11.2%	14.5%	12.3%	11.9%	10.2%
Stellvertretung	8'112	7'437	10'049	10'455	(6'191)	8'785	8'912	10'184	8'127	8'364	10'400	12'333	12'774
	6.7%	5.7%	7.4%	7.7%	(4.5%)	6.3%	5.9%	6.2%	5.2%	5.3%	5.8%	6.1%	6.3%
Zeitl. begrenztes Projekt	18'315	21'972	18'684	19'836	23'156	23'372	33'056	35'281	37'269	34'815	40'611	50'402	49'327
	15.2%	16.8%	13.7%	14.6%	16.7%	16.8%	21.9%	21.5%	23.8%	22.2%	22.8%	25.1%	24.3%
Probezeit	(3'789)	(3'138)	(3'720)	(3'122)	(3'726)	(4'276)	(4'308)	(4'985)	(5'348)	(4'354)	(5'344)	(6'179)	7'971
	(3.2%)	(2.4%)	(2.7%)	(2.3%)	(2.7%)	(3.1%)	(2.9%)	(3.%)	(3.4%)	(2.8%)	(3.%)	(3.1%)	3.9%
Jährliche Wiederwahl	30'315	35'416	31'792	28'164	37'479	33'266	27'396	33'369	32'163	30'181	39'295	40'564	42'237
	25.2%	27.1%	23.3%	20.7%	27.0%	23.9%	18.2%	20.3%	20.5%	19.2%	22.0%	20.2%	20.8%
Andere Formen zeitl. Begrenzung	18'259	22'304	30'093	30'632	27'325	24'837	28'943	28'457	29'222	28'593	31'601	32'840	39'388
	15.2%	17.0%	22.0%	22.5%	19.7%	17.8%	19.2%	17.3%	18.7%	18.2%	17.7%	16.4%	19.4%

SAKE-Strukturbruch

Werte in Klammern: Extrapolation aufgrund von weniger als 50 Beobachtungen. Die Resultate sind mit grosser Vorsicht zu interpretieren. / \* = weniger als 5 Beobachtungen.

## Literaturverzeichnis

- Al-Ani Ayad, Stumpp Stefan (2015)  
Motivationen und Durchsetzung von Interessen auf kommerziellen Plattformen.  
Ergebnisse einer Umfrage unter Kreativ- und IT-Crowdworkern. Berlin.
- Aloisi Antonio (2016)  
Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues arising from a Set  
of «On-Demand/Gig Economy» Platforms. Mailand.
- Anya Obinna, Cefkin Melissa, Dill Steve, Moore Robert et al. (2013)  
Making Crowdwork Work: issues in Crowdsourcing for Organizations. Association for the  
Advancement of Artificial Intelligence. Charlotte.
- Berg Janine (2016)  
Income security in the on-demand economy. Findings and policy lessons from a survey  
of crowdworkers. ILO Conditions of Work and Employment Series. Genf.
- Bonoli Giuliano, et al. (2016)  
Les conséquences du travail à temps partiel sur les prestations de prévoyance vieillesse.  
Mandat réalisé pour la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité entre femmes et  
hommes (CSDE). Lausanne.
- Bosch Gerhard (2001)  
Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses, in: WSI Mitteilungen 4/2001, S. 219-  
230.
- Brabham Daren C. (2013)  
Crowdsourcing. Cambridge, London.
- Broughton Andrea, Green Martha, Rickard Catherine, Swift Sam et al. (2016)  
Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies.  
Europäisches Parlament. Brüssel.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016)  
Weissbuch Arbeiten 4.0. Berlin.
- Burgess John, Campbell Iain (1998)  
The Nature and Dimensions of Precarious Employment in Australia. In: Labour &  
Industry, 8. Jahrgang, Nr. 3, S. 5-22.
- Businesswire (2015)  
Intuit Forecast: 7.6 Million People in On-Demand Economy by 2020,  
<http://www.businesswire.com/news/home/20150813005317/en/>
- Caritas Schweiz (2001)  
Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Positionspapier 9. Luzern.
- Chen Keith, Chevalier Judith, Rossi Peter, Oehlsen Emily (2017)  
The Value of Flexible Work: Evidence from Uber Drivers.

- Codagnone Cristiano, Abadie Fabienne, Biagi Federico (2016)  
The Future of Work in the 'Sharing Economy'. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation? JRC Science for Policy Report.
- Corporaal Greetje F. (2016)  
Organising freelancers in the platform economy: part one. Opendemocracy.  
<https://www.opendemocracy.net/beyondslavery/greetje-gretta-f-corporaal/gig/organising-freelancers-in-platform-economy-part-one>
- De Groen Willem Pieter, Maselli Ilaria (2016)  
The Impact of the Collaborative Economy on the Labour market. Centre for European Policy Studies. Brüssel.
- De Groen Willem, Maselli Ilaria, Fabo Brian (2016)  
The Digital Market for Local Services: A one night stand for workers. An example from the on-demand economy. Centre for European Policy Studies. Brüssel.
- De Stefano Valerio (2016)  
A Tale of Oversimplification and Deregulation: The Mainstream Approach to Labour Market Segmentation and Recent Responses to the Crisis in European Countries. In: Industrial Law Journal, Vol. 43, Issue 3. S. 253-285. Oxford.
- De Stefano Valerio (2016)  
The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy» ILO Conditions of Work and Employment Series No. 71. Genf.
- Degryse Christophe (2016)  
Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. ETUI Working Paper. Brüssel.
- Deloitte (2016)  
Der Arbeitsplatz der Zukunft. Wie digitale Technologie und Sharing Economy die Schweizer Arbeitswelt verändern. Zürich.
- Drahokoupil Jan, Fabo Brian (2016)  
The platform economy and the disruption of the employment relationship. ETUI Policy Brief 5/2016. Brüssel.
- Düll Nicola, Bertschek Irene, Dworschak Bernd, Meil Pamela et al. (2016)  
Arbeitsmarkt 2030 Digitalisierung der Arbeitswelt. Fachexpertisen zur Prognose 2016. Economix Research & Consulting. München.
- Ecoplan (2003)  
Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Bern.
- Ecoplan (2010)  
Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Nachfolgestudie zur Studie von 2003. Bern.

- Eichhorst Werner, Hinte Holger, Rinne Ulf, Tobsch Verena (2016)  
Digitalisierung und Arbeitsmarkt: Aktuelle Entwicklungen und sozialpolitische Herausforderungen, IZA Standpunkte Nr. 85, Bonn.
- Eichhorst Werner, Spermann Alexander (2015)  
Sharing Economy – Chancen, Risiken und Gestaltungsoptionen für den Arbeitsmarkt, IZA, Bonn.
- Eichhorst Werner, Tobsch Verena (2014)  
Not So Standard Anymore? Employment Duality in Germany, IZA Discussion Paper Series No. 8155.
- Eurofound (2015)  
New Forms of Employment. Publications Office of the European Union. Luxemburg.
- Europäische Kommission (2016a)  
A European Agenda for the collaborative economy – supporting analysis. Brüssel.
- European Economic and Social Committee (2017)  
Impact of digitalisation and the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations. Brüssel.
- European Agency for Safety and Health at Work (2016)  
Online Labor Exchanges, or 'Crowdsourcing': Implications for occupational safety and health.
- Farrel Diana, Greig Fiona (2016a)  
The Online Platform Economy. Has Growth Peaked?. JPMorgan Chase & Co. Institute.
- Farrel Diana, Greig Fiona (2016b)  
Paychecks, Paydays and the Online Platform Economy. Big Data on Income Volatility. JPMorgan Chase & Co. Institute.
- Felstiner Alek (2011)  
Working in the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry. In: Review of Keynesian Economics, Vol.2 No 2. S.171-188. Amhersti.
- Fidler Devin (2016)  
Work, Interrupted. The New Labor Economy of Platforms. Institute for the Future. Palo Alto.
- Friedman Gerald (2014)  
Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy. In: Berkeley Journal of Employment and labor Law, Vol.32 No 1. S.143-203. Berkeley.
- Hall Jonathan V., Krueger Alan B. (2015)  
An Analysis of the Labor Market for Uber's Driver-Partners in the United States. Princeton University Working Paper 587. Princeton.
- Hirth Matthias, Hoßfeld Tobias, Phuoc Tran-Gia (2011)  
Anatomy of a Crowdsourcing Platform – Using the Example of Microworkers.com. University of Würzburg. Würzburg.

- Hohendanner, Christian, Walwei Ulrich (2013)  
Arbeitsmarkteffekte atypischer Beschäftigung. WSI Mittelungen 4/2013.
- Huws Ursula, Spencer Neil H., Joyce Simon (2016)  
Crowd Work in Europe. Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands. Hertfordshire.
- ILO (2016)  
Non-Standard Employment around the World. Understanding challenges, shaping prospects. Genf.
- Institut für Innovation und Technik (2016)  
Foresight-Studie «Digitale Arbeitswelt». Berlin.
- Ipeirotis Panos (2010)  
Demographics of Mechanical Turk. New York University. New York.
- Irani Lilly C, Silbermann M. Six (2013)  
Turkopticon: Interrupting Worker Invisibility in Amazon Mechanical Turk. Paris.
- Jud Ursina (2017)  
Arbeiten in der Wolke – wohin führt die Flexibilisierung der Arbeitswelt? In: Die Volkswirtschaft 3-2017.
- Kalleberg Arne L (2014)  
Measuring Precarious Work. Chapel Hill.
- Kalleberg Arne L, Dunn Michael (2016)  
Good Jobs, Bad Jobs in the Gig Economy. In: The Gig Economy: Employment Implications: Perspectives on Work 2016. Vol. 20.
- Katz Lawrence F., Krueger Alan B (2016)  
The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015.
- Kim Anna, Kurz Karin (2001)  
Precarious Employment, Education and Gender: A Comparison of Germany and the United Kingdom. Arbeitspapiere – Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung. Nr. 39, 2001. Mannheim.
- Landier Augustin, Szomoru Daniel, Thesmar David (2016)  
Working in the On-Demand Economy. An Analysis of Uber Driver-Partners in France.
- Leimeister Jan Marco, Durward David, Zogaj Shkodran (2016)  
Crowd Worker in Deutschland. Eine empirische Studie zum Arbeitsumfeld auf externen Crowdsourcing-Plattformen Hans Böckler Stiftung. Düsseldorf.
- Leimeister Jan Marco, Zogaj Shkodran (2013)  
Neue Arbeitsorganisation durch Crowdsourcing. Hans Böckler Stiftung. Düsseldorf.
- McKinsey Global Institute (2016)  
Independent Work: Choice, Necessity and the Gig Economy. San Francisco, Washington, Brüssel, Zürich.

- Meissner Jens O. Weichbrodt Johann, Hübscher Bettina, Baumann Sheron et al. (2016)  
Flexible neue Arbeitswelt. Eine Bestandsaufnahme auf gesellschaftlicher und volkswirtschaftlicher Ebene. Zentrum für Technologiefolgen-Abschätzung. Zürich.
- Mrass Volkmar, Peters Christoph (2017)  
Crowdworking-Plattformen in Deutschland. In: Leimeister Jan Marco, Working Paper Series, Nr. 16. Kassel.
- Murtough Greg, Waite Matthew (2000)  
The Growth of Non-Traditional Employment: Are Jobs becoming more precarious?. Staff Research Paper. Productivity Commission. Canberra.
- Musthag Mohamend, Ganesan Deepak (2013)  
Labour Dynamics in a Mobile Micro-Task Market. Amherst.
- OECD (2014)  
OECD Employment Outlook 2014. Paris.
- OECD (2015)  
In it together: Why less Inequality benefits all. Paris.
- OECD (2016a)  
Anticipating Change: Work, Skills and Job Quality. Paris.
- OECD (2016b)  
New Forms of Work in the digital Economy. Paris.
- OECD (2016c)  
Automation and independent Work in a digital Economy. Paris.
- Pärli Kurt (2016)  
Gutachten «Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Fragen bei Uber Taxifahrer/innen. Basel.
- PBOT Portland Bureau of Transportation (2015),  
Portland's Private for-Hire Transportation Market: Summary Report of the PFHT Innovation Pilote Program.
- Productivity Commission (2016)  
Digital Disruption: What do governments need to do?. Australian Government. Canberra.
- Rodgers Gerry (1989)  
Precarious work in Western Europe: The state of the debate. In: Rodgers Gerry, Rodgers Janine (Hrsg.): Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe. Genf. S. 1-16.
- Rupp Marianne (2008)  
Flexibility + Security = Flexicurity: In der Schweiz geht die Gleichung meist auf. HR Today. <https://www.hrtoday.ch/de/article/flexibility--security--flexicurity-in-der-schweiz-geht-die-gleichung-meist-auf>

- Schmid-Drüner Marion (2016)  
Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie – Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork. Friedrich Ebert Stiftung. Bonn.
- Schmidt Florian A. (2016)  
The Situation of Workers in the Collaborative Economy. Europäisches Parlament. Brüssel.
- Schweizerische Eidgenossenschaft (2016)  
Rechtliche Folgen der Telearbeit. Bericht des Bundesrates zum Postulat 12.3166 Meier-Schatz vom 16. November 2016. Bern.
- Schweizerische Eidgenossenschaft (2017)  
Zentrale Rahmenbedingungen für die digitale Wirtschaft. Bern.
- Seifert, Hartmut (2017)  
Wie lassen sich die Entwicklung und Strukturen atypischer Beschäftigung erklären?
- SUVA (2016)  
Sozialversicherungsrechtliche Stellung von XX. Einspracheentscheid. Luzern.
- Syndicom (2017a)  
Erste Umfrageergebnisse lassen einen hohen Anteil an Crowdwork in der Schweiz erkennen. [https://syndicom.ch/fileadmin/user\\_upload/Web/Website/Dossiers/Crowdworking/Studie\\_Crowdwork\\_Factsheet\\_de.pdf](https://syndicom.ch/fileadmin/user_upload/Web/Website/Dossiers/Crowdworking/Studie_Crowdwork_Factsheet_de.pdf).
- Syndicom (2017b)  
Gute Arbeit in der digitalen Schweiz. Positionen und Forderungen für die Sozialpartnerschaft in der ICT-Branche. Bern.
- Teodoro Rannie, Ozturk Pinar, Naaman Mor, Mason Winter et al. (2014)  
The Motivations and Experience of the On-Demand Mobile Workforce. New Brunswick, Hoboken, New ork, North Brunswick.
- Unia (2016)  
Dumping-Uber ist in der Schweiz auf der illegalen Überholspur.  
<http://nordwestschweiz.unia.ch/kampagnen/dumping-uber/uber/>
- Valsamis Daphné (2016)  
Employment and Skills Aspects of the Digital Single Market Strategy. Europäisches Parlament.
- Valsamis Daphné, De Coen An, Vanoeteren Valentijn (2016)  
The Future of Work: Digitalisation in the US Labour Market. Europäisches Parlament.
- Webster Juliet (2016)  
Microworkers of the Gig Economy: Separate and Precarious. New Labor Forum. New York.
- World Employment Confederation (2016)  
The Future of Work. Brüssel.

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (2016)

Befragung zum sozioökonomischen Hintergrund und zu den Motiven von Crowdworkern.  
Mannheim.

Zillig Petra, Weiss Martin (2012)

Technologie, Vertrauen und Flexibilität im Berufsalltag In: FAUCH - Die Zeitschrift des  
FAU, Ausgabe 14.



Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)

Holikofenweg 36, CH-3003 Bern

Tel 031 322 42 27, Fax 031 323 50 01

[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch), [seco@seco.admin.ch](mailto:seco@seco.admin.ch)

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF