

Kurzfassung: Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen – Chancen und Risiken

Bericht in Erfüllung der Postulate 15.3854 Reynard vom 16.09.2015 und 17.3222 Derder vom 17.03.2017

Die Digitalisierung ist einer der zentralen Treiber des aktuellen tiefgreifenden Strukturwandels in der Schweiz. Der vorliegende Bericht analysiert in Beantwortung von zwei parlamentarischen Vorstössen zum einen die bisherigen Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen in der Schweiz. Zum anderen beantwortet er die Fragen nach den zukünftigen Chancen und Risiken der Digitalisierung auf dem Arbeitsmarkt und nach den Rahmenbedingungen, die es braucht, um langfristig eine robuste Beschäftigungsentwicklung bei guter Job-Qualität zu sichern.

Bisher hat sich der technologische Fortschritt in der Schweiz stets positiv auf die Wohlstandsentwicklung ausgewirkt. In den letzten beiden Jahrzehnten gingen in der Schweiz infolge des Strukturwandels etwa 350'000 Stellen verloren. Im gleichen Zeitraum wurden aber netto 860'000 Stellen geschaffen. Zusammen mit anderen Einflussfaktoren hat der technologische Fortschritt auch in diesem Zeitraum ein anhaltendes Beschäftigungswachstum ermöglicht.

Im Kontext der Digitalisierung steht aus arbeitsmarktpolitischer Sicht insbesondere die Frage im Zentrum, wie sich die Beschäftigung in Zukunft entwickeln wird. Analysen für die Schweiz zeigen, dass in den nächsten Jahrzehnten brutto etwa 11% der Stellen wegfallen könnten. Damit bewegt sich der aktuell erwartete Strukturwandel im Rahmen der Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt während den letzten Jahrzehnten. Es ist aber darauf hinzuweisen, dass sich nicht exakt prognostizieren lässt, wie viele Stellen wegfallen werden. Die technische Möglichkeit zur Automatisierung bedeutet nicht zwingend, dass der betreffende Tätigkeitsschritt bzw. die betreffende Stelle tatsächlich wegfallen wird. Neben betriebswirtschaftlichen, gesellschaftlichen und juristischen Hürden spielen auch kulturelle Faktoren eine bestimmende Rolle. Ebenso kann heute nicht abschliessend prognostiziert werden, wie viele neue Stellen entstehen werden. Auf Basis des aktuellen Wissens und insbesondere der aktuellen Arbeitsmarktdaten ist davon auszugehen, dass die Digitalisierung – wie die bisherigen Basisinnovationen – zu neuen Beschäftigungsmöglichkeiten und einem gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungsanstieg führen wird.

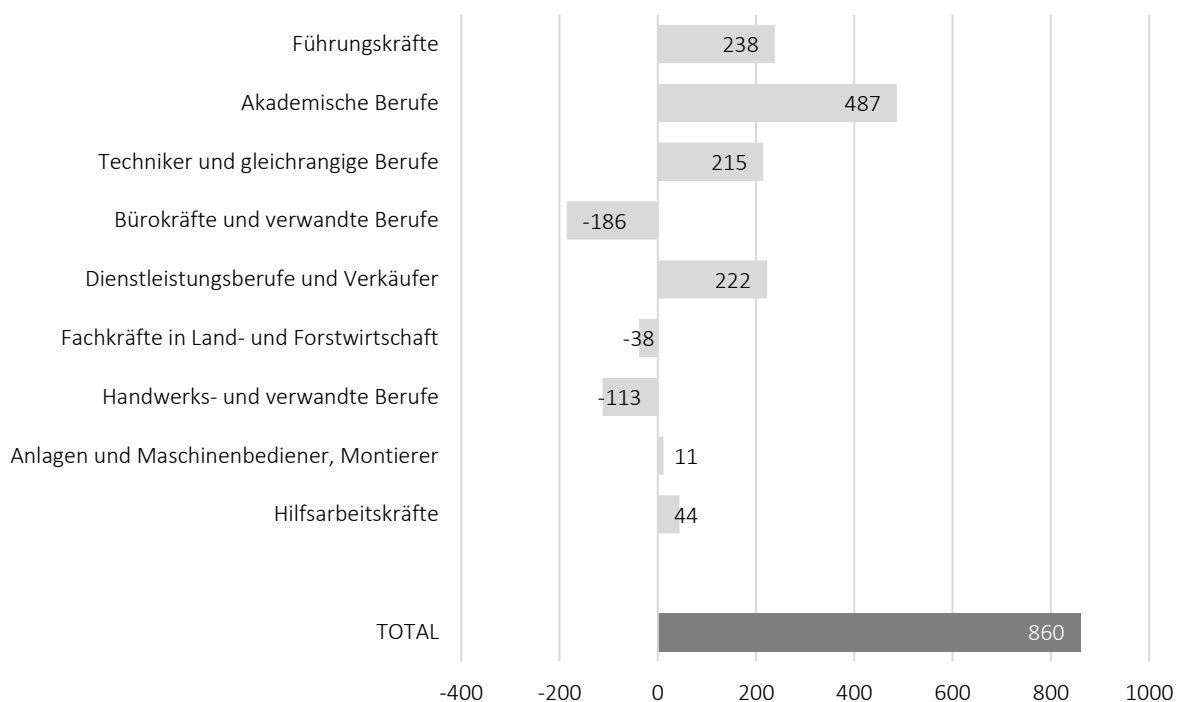
Entwicklung der Beschäftigung in Branchen, Berufen und Tätigkeiten

Die Digitalisierung hat sich in den letzten Jahrzehnten auf den Schweizer Arbeitsmarkt ausgewirkt. Die flächendeckende Einführung von immer leistungsfähigeren digitalen Technologien hat massgeblich dazu beigetragen, dass sich die Produktions- und Arbeitsprozesse laufend verändert haben. In den vergangenen zwei Jahrzehnten hat sich die Beschäftigung zunehmend in Branchen mit einer starken Technologieorientierung und in wissensintensive Branchen mit hohen Qualifikationsanforderungen verschoben.

Im Industriesektor war die Automatisierung in Lowtech-Branchen wie beispielsweise der Nahrungsmittel- oder der Textilindustrie am ehesten mit Beschäftigungseinbussen verbunden. Hingegen schaffte u.a. die Automatisierung vor allem in Hightech-Branchen wie beispielsweise der Pharmaindustrie oder im Elektronikbereich neue Wachstumsimpulse für die Beschäftigung. Im Dienstleistungssektor führte die Digitalisierung vor allem bei den wirtschaftlichen Dienstleistungen wie Unternehmensberatung oder bei IT Dienstleistungen zu verstärktem Beschäftigungswachstum. Hingegen dürften die neuen technischen Möglichkeiten im Bereich des Onlinehandels, der digitalen Kommunikation und der Datenverarbeitung dazu beigetragen haben, dass die Beschäftigungsanteile beispielsweise im Detailhandel oder bei den Post- und Kurierdienstleistungen an Bedeutung eingebüsst haben.

Analog der Entwicklung in den Branchen lassen sich die Verschiebungen zwischen den Berufsgruppen mit dem technologischen Wandel und der zunehmenden Internationalisierung der Wirtschaft in Zusammenhang bringen. So hat sich das Aufgabenportfolio von Beschäftigten in kaufmännischen Berufen und Produktionsberufen weg von einfach automatisierbaren Tätigkeiten hin zu interaktiven Tätigkeiten mit Führungsverantwortung verschoben. In den akademischen Berufen stieg die Beschäftigung bei den Betriebswirten und bei den IT-Berufen am stärksten. Darunter fallen beispielsweise Analytikerinnen und Analytiker und Entwicklerinnen und Entwickler von Software und Anwendungen oder Fachkräfte für Datenbanken und Netzwerke. Überdurchschnittlich zugelegt haben auch juristische, sozial- und naturwissenschaftliche sowie gesundheitliche Berufe. Ferner wuchs die Beschäftigung auch überdurchschnittlich stark bei den Lehrkräften und bei den Betreuungs- und Pflegeberufen – Berufe, die stark durch persönliche Interaktion geprägt sind und sich deshalb kaum ins Ausland verlagern lassen.

Veränderung der Beschäftigung nach Berufshauptgruppen 1996-2017



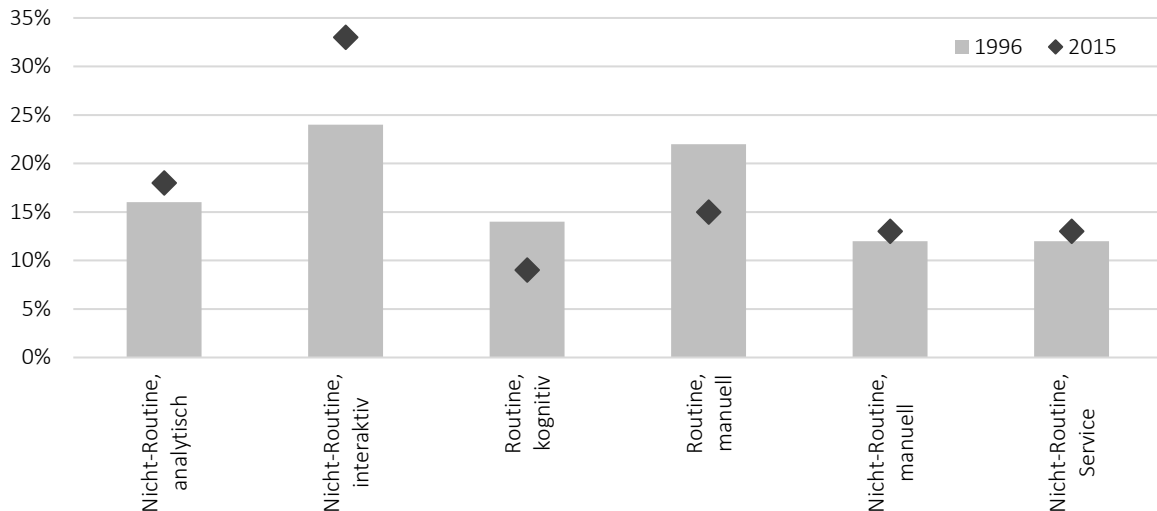
Anmerkungen: jeweils 2. Quartal, in 1'000; Die Berufshauptgruppen sind in absteigender Reihenfolge nach dem durchschnittlichen Bildungsniveau der Erwerbstätigen geordnet. Die Beschäftigungszahlen nach SAKE weisen zwischen 2009/2010 einen Reihenbruch auf. Vor 2010 dürfte die Zahl der Erwerbstätigen im Niveau leicht überschätzt worden sein. Ab 2010 konnten die Schätzungen durch einen Abgleich mit Registerdaten qualitativ verbessert werden, was eine Verschiebung bei der Zahl der Erwerbstätigen um rund 1.5 Prozentpunkte nach unten bewirkte.

Quelle: BFS/SAKE

Ein erhöhter Automatisierungsgrad lässt sich generell vor allem bei Berufen beobachten, deren Arbeitsprozesse stark von Routinetätigkeiten geprägt sind. Als Beispiel können im Industriesektor Präzisionshandwerkerinnen oder -handwerker oder Druckerinnen und Drucker genannt werden. Dort ermöglichten die verbesserten technologischen Möglichkeiten die Übernahme von repetitiven Arbeitsschritten durch Maschinen. Auch bei den Bürokräften dürfte der ausgeprägte Beschäftigungsrückgang neben anderen Faktoren auf die fortschreitende Büroautomation zurückzuführen sein. Generell ging mit den zunehmend besseren Automatisierungsmöglichkeiten von Routineaufgaben eine Verlagerung der Beschäftigung in Richtung Nichtrounetätigkeiten einher. Das bedeutet, dass Tätigkeiten, die sich nicht nach einem wiederkehrenden Schema verrichten lassen, an Bedeutung gewonnen haben. Die Digitalisierung eröffnete vor allem bei kognitiven und interaktiven Nichtrounetätigkeiten auch

neue Beschäftigungsbereiche und Entwicklungspotenziale. So ermöglichten die Fortschritte in der Robotik und Sensorik oder die zunehmende digitale Vernetzung von Informationen und Gegenständen die Entstehung neuer Berufe in interdisziplinären Bereichen, wie beispielsweise jenen der Bioinformatikerin oder des Bioinformatikers.

Entwicklung der Beschäftigungsanteile nach Tätigkeitsprofilen



Anmerkungen: 1996-2015; Die Tabelle zeigt die Entwicklung des Beschäftigungsanteils (in %) nach Tätigkeitsprofilen.

Quelle: BFS/SAKE, BESTA, Berechnungen Rütter Soceco

Noch ausgeprägter als die Verschiebungen zwischen den Branchen und Berufen waren die Veränderungen innerhalb der Branchen und Berufe. Aus den veränderten Tätigkeiten ergeben sich neue Berufsprofile und neue Kompetenzanforderungen. Der Umgang mit digitalen Technologien nimmt in vielen Berufen eine zunehmend wichtige Rolle ein. Zu nennen sind beispielsweise die digitale Modellierung von Zahnersätzen und deren Fertigung mittels 3D-Druck bei Zahntechnikerinnen und Zahntechnikern oder die digitale Fehlerdiagnose am Auto durch Automobiliagnostikerinnen und Automobiliagnostiker. Neben den wachsenden Kompetenzanforderungen zur Entwicklung von und zum Umgang mit neuen digitalen Technologien kommt auch den fachübergreifenden Querschnittskompetenzen eine wachsende Bedeutung zu.

Generell ist zu beobachten, dass aufgrund der erweiterten Automatisierungsmöglichkeiten von Routineaufgaben die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften stieg – sowohl solchen mit Berufsbildung als auch solchen mit tertiären Abschlüssen. Die stetige Höherqualifizierung bedeutet folglich nicht, dass künftig ausschliesslich tertiär gebildete Arbeitskräfte gefragt sein werden. Die Absolventinnen und Absolventen einer Berufslehre werden – wie heute – aufgrund ihrer sehr arbeitsmarktnahen Ausbildung auch in Zukunft vom Arbeitsmarkt nachgefragt sein. International, namentlich in der OECD, wird das duale Berufsbildungssystem der Schweiz denn auch als wichtiger Erfolgsfaktor bei der Bewältigung des aktuellen Strukturwandels angesehen.

Arbeitsbedingungen 4.0

Digitale Technologien ermöglichen auch eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeit. So hat sich beispielsweise das ortsunabhängige Arbeiten in gewissen Bereichen bereits etabliert. Insgesamt bleibt das traditionelle Angestelltenverhältnis mit 85% der Erwerbstätigen in der Schweiz weiterhin die klar dominierende Arbeitsform. Daran haben auch die in den letzten Jahren entstandenen elektronischen Plattformen nichts Grundlegendes geändert. Die Plattformbeschäftigung kann aufgrund der noch fehlenden statistischen Erhebungen aktuell nicht präzise ermittelt werden, scheint in der Schweiz aber weiterhin einen sehr kleinen Umfang aufzuweisen. Auch hinsichtlich der Entwicklung atypischer und atypisch-prekärer

Arbeitsverhältnisse sind keine Trends sichtbar. Das positive Gesamtbild des Schweizer Arbeitsmarktes wird von einer ausgesprochen hohen Qualität der Beschäftigungsverhältnisse und einer im internationalen Vergleich ausgeglichenen Einkommensverteilung abgerundet. Eine Trendumkehr zeichnet sich momentan nicht ab.

Erwerbstätigenanteile nach Arbeitsform

Arbeitsform	2005	2010	2016	Veränderung 2005-2016
Mitarbeitende im Angestelltenverhältnis	83.1%	83.8%	84.9%	1.8%
Arbeit auf Abruf ¹	6.4%	5.4%	5.0%	-1.4%
Befristete Arbeitsverhältnisse (≤ 6 Monate)	1.9%	2.0%	2.5%	0.6%
Soloselbständige	8.0%	7.5%	6.7%	-1.3%
Erwerbstätige mit mehreren Arbeitgebern	6.5%	7.3%	7.7%	1.2%

Anmerkungen: Anteile an den Erwerbstätigen ohne Lehrlinge (jeweils im 2. Quartal); ¹ aktuellster Wert Jahresdurchschnitt 2015 statt 2. Quartal 2016.

Quelle: BFS/SAKE

Erfolgsfaktoren zur Bewältigung des Strukturwandels

Die zentralen Erfolgsfaktoren für eine erfolgreiche Bewältigung des Strukturwandels liegen vor allem im attraktiven Wirtschaftsstandort Schweiz mit stabilen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, einer stabilitätsorientierten Geldpolitik und einer anpassungsfähigen Arbeitsmarktregulierung mit einer gut funktionierenden Sozialpartnerschaft sowie einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik. Entscheidend ist ferner die im internationalen Vergleich hohe Innovationskraft der Unternehmen. In diesem Kontext ist neben der hohen Qualität des Schweizer Bildungssystems mit seiner ausgesprochenen Durchlässigkeit auch die Möglichkeit der Unternehmen zentral, hochspezialisierte Fachkräfte aus dem Ausland zu rekrutieren, sofern das inländische Angebot nicht ausreicht.

Die genannten Erfolgsfaktoren gilt es zu bewahren. Auch in Zukunft wird es darum gehen, die neuen Technologien zu nutzen, um die Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz und die Produktivität zu erhöhen. Zudem bietet die durch die Digitalisierung erleichterte Flexibilisierung des Arbeitsmarkts vielen Erwerbstätigen die Möglichkeit, Arbeit und Privatleben zu vereinbaren. So können dank Internet und mobilen Arbeitsgeräten etwa die Arbeitszeiten teilweise besser an die individuellen Bedürfnisse angepasst werden. Neue Geschäftsmodelle über Plattformen senken überdies teilweise die Hürden für den Eintritt in den Arbeitsmarkt und eröffnen auch Personen, die im traditionellen Arbeitsmarkt keine Beschäftigung finden, neue Erwerbschancen.

Chancen der Digitalisierung auf dem Arbeitsmarkt

Chancen	Beurteilung Stand heute / Handlungsbedarf
Stärkung Werkplatz Schweiz – Verschiebung der Beschäftigung in wertschöpfungsstarke Tätigkeiten	Zunehmende Spezialisierung auf hochproduktive Tätigkeiten im Dienstleistungs- und Industriesektor <i>Kein Handlungsbedarf, gute Rahmenbedingungen beibehalten</i>
Höhere Einkommen infolge höherer Arbeitsproduktivität	Positive Lohn- und Einkommensentwicklung <i>Kein Handlungsbedarf, gute Rahmenbedingungen beibehalten</i>

Bessere Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Aktivitäten: höhere Erwerbsbeteiligung von Personen mit Betreuungsaufgaben, bessere Work-Life-Balance	Positive Entwicklung der Erwerbsbeteiligung, insbesondere bei Personen mit Familienbetreuungspflichten; aktuell keine Hinweise auf genderspezifische Folgen der Digitalisierung <i>Kein Handlungsbedarf, gute Rahmenbedingungen und Monitoring beibehalten</i>
Neue Erwerbschancen durch innovative Geschäftsmodelle und flexiblere Arbeitsbedingungen	Zeigt sich noch nicht in den Daten <i>Handlungsbedarf: Verbesserung Datenlage über neue Beschäftigungsformen, Monitoring, Flexibilisierung des Sozialversicherungsrechts prüfen</i>
Verminderung physischer Belastungen am Arbeitsplatz	Stetiger Rückgang von Berufsunfalls- und Berufskrankheitsrisiken <i>Kein Handlungsbedarf</i>

Quelle: Eigene Darstellung

Herausforderungen und Risiken

Die Entwicklungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung bergen neben Chancen auch Risiken. Da es sich um einen laufenden Prozess handelt, sind die Auswirkungen noch nicht abschliessend absehbar. Deshalb ist es wichtig, die Risiken im Blick zu halten und bei Bedarf gezielt anzugehen.

Aufgrund der sich verändernden Kompetenzanforderungen bestehen vor allem im Bildungsbereich Herausforderungen. Nur wer die vom Arbeitsmarkt nachgefragten Kompetenzen vorweist, wird auch in Zukunft über gute Erwerbschancen verfügen. In einem ersten Schritt ist hier anzusetzen, denn ein Arbeitsplatzverlust bedeutet oft einen bedeutenden Einschnitt in die Erwerbsbiographie. Dieses Risiko betrifft insbesondere Personen, welchen die nachgefragten Kompetenzen fehlen. Die Schweiz verfügt zwar über eine gut ausgebaute Arbeitslosenversicherung (ALV) und ein zielgerichtetes Sozialversicherungssystem, das die betroffenen Personen bei der Bewältigung des strukturellen Wandels unterstützt. Oberstes Ziel muss es aber sein, Arbeitslosigkeit zu verhindern. Die wirksamste Prävention vor Arbeitslosigkeit besteht in einer entsprechenden Ausrichtung der Bildung und einer Anpassung der Bildungsgänge an die veränderten Anforderungen. Weiter an Bedeutung gewinnen wird das lebenslange Lernen. Diesbezüglich ist die Schweiz grundsätzlich gut gerüstet. Per Anfang 2016 erhielt die Weiterbildung mit dem neuen Bundesgesetz über die Weiterbildung erstmals eine institutionelle Verankerung. Im Grundsatz liegt die Weiterbildung in der Verantwortung jedes Einzelnen, allerdings sind auch die Sozialpartner und der Staat gefordert, ihren Beitrag zu leisten. Zusätzliche Massnahmen sind aber nötig. Zeitgleich mit der Verabschiedung des vorliegenden Berichts hat der Bundesrat ein Konzept zur Förderung von Grundkompetenzen am Arbeitsplatz verabschiedet. Angesprochen werden insbesondere geringqualifizierte und ältere Arbeitnehmende.

Weiter stellt sich die Frage, wie sich die Digitalisierung im System der sozialen Sicherheit niederschlägt. Aktuell lassen sich keine Auswirkungen der Digitalisierung auf das System der sozialen Sicherheit nachweisen. Insbesondere lässt weder die Entwicklung der Arbeitslosenquote noch jene der Sozialhilfebezüger darauf schliessen, dass die Digitalisierung zu einer höheren Belastung der sozialen Sicherheit und somit zu zusätzlichen Kosten geführt hat. Die bisher erfolgreiche Bewältigung des Strukturwandels im Arbeitsmarkt hat im Gegenteil generell zu höheren Beiträgen zuhanden der sozialen Sicherheit geführt und deren Finanzierung erleichtert. Zukünftige Auswirkungen der Digitalisierung auf das Sozialversicherungssystem sind nicht ausgeschlossen, weshalb diese laufend zu beobachten sind.

Ferner erleichtern die heute bestehenden technischen Möglichkeiten die Erbringung verschiedener Tätigkeiten ausserhalb einer traditionellen Betriebsstruktur. Dies bedeutet jedoch nicht zwangsläufig, dass Arbeitsschritte künftig vermehrt über Plattformen erbracht und

die traditionellen Arbeitsverhältnisse wesentlich an Bedeutung verlieren werden. Auch hier bestehen verschiedene mitbestimmende Faktoren wie betriebswirtschaftliche Erwägungen und rechtliche Hürden. Es bestehen aktuell keine Hinweise, dass die neuen Beschäftigungsformen in der Schweiz mit unerwünschten Begleiterscheinungen wie einer allgemeinen Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse oder Lohnsenkungen verbunden sind. Dennoch ist es zentral, die Entwicklung der Arbeitsverhältnisse und der Arbeitsbedingungen eng zu verfolgen und laufend zu prüfen, ob die geltenden gesetzlichen Regelungen weiterhin den konkreten Bedürfnissen entsprechen. Aktuell zeigt sich auf gesetzgeberischer Ebene kein grundlegender Handlungsbedarf. Die Bestimmungen hinsichtlich Datenschutz, Arbeitsmarktaufsicht, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erfüllen nach Auffassung des Bundesrates ihren Zweck auch im veränderten Umfeld. Dasselbe gilt für das geltende Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, wobei im letztgenannten Feld auch in Zukunft sicherzustellen ist, dass der rechtliche Rahmen innovative Geschäftsmodelle ermöglicht und gleichzeitig die soziale Absicherung gewährleistet. Hier sind vertiefte Reflexionen zu möglichen Weiterentwicklungen notwendig, wobei unter anderem das Modell einer an bestimmte Voraussetzungen geknüpften Wahlfreiheit hinsichtlich des sozialversicherungsrechtlichen Status zu prüfen ist. Im aktuellen Kontext stellt sich unter anderem auch die Frage der Zukunft der Sozialpartnerschaft. Im Zentrum stehen hier Fragen der sozialpartnerschaftlichen Organisation, die an Bedeutung gewinnen werden, falls sich die Arbeitswelt generell und breitenwirksam flexibilisieren sollte. Im Grundsatz bestehen die notwendigen Instrumente, die den Sozialpartnern erlauben, ihre zentrale Rolle weiterhin wahrzunehmen. Die Entwicklung ist dennoch zu beobachten.

Risiken der Digitalisierung auf dem Arbeitsmarkt

Risiken	Beurteilung Stand heute / Handlungsbedarf
Bei hoher Dynamik der Veränderung von Kompetenzanforderungen: strukturelle Arbeitslosigkeit durch Mismatch von Arbeitsangebot und -nachfrage	Keine Zunahme der strukturellen Arbeitslosigkeit, kein genereller Mismatch, Erwerbstätige konnten sich bisher an neue Anforderungen anpassen <i>Handlungsbedarf: Verbesserung Datenlage Kompetenzen von Erwachsenen, Stärkung der Grundkompetenzen, starkes Bildungssystem beibehalten (Aktionsplan Digitalisierung), Bericht über Handlungsspielraum AMM</i>
Polarisierung von Beschäftigung / Löhnen	Kein Trend zu stärkerer Einkommensungleichheit, Entwicklungen weisen eher auf Upgrading hin <i>Handlungsbedarf: Monitoring, gute Rahmenbedingungen beibehalten</i>
Neue gesundheitliche Risiken (z. B. Stress, Burnout, Unfälle an der Schnittstelle Mensch-Maschine)	In Daten aktuell nicht erkennbar <i>Handlungsbedarf: Monitoring</i>
Zunahme atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse	Kein eindeutiger Trend erkennbar <i>Handlungsbedarf: Verbesserung Datenlage über neue Beschäftigungsformen</i>
Unflexible Rahmenbedingungen für innovative Geschäftsmodelle (z. B. durch Sozialversicherungsrecht)	Noch nicht abschliessend beurteilbar Handlungsbedarf: Prüfung einer Weiterentwicklung des rechtlichen Rahmens, Monitoring
Erschwerte Rechtsdurchsetzung infolge internationaler Rechtsverhältnisse	Noch nicht abschliessend beurteilbar <i>Handlungsbedarf: Monitoring</i>

Abnehmende Repräsentativität der sozialpartnerschaftlichen Organisation infolge weitreichender betrieblicher Flexibilisierung

Noch nicht abschliessend beurteilbar
Handlungsbedarf: Monitoring

Quelle: Eigene Darstellung

Insgesamt bestätigt die Analyse, dass die Digitalisierung für den Schweizer Arbeitsmarkt sowohl mit Chancen als auch Risiken verbunden ist. Bisher hat es die Schweiz aber verstanden, den strukturellen Wandel zu ihren Gunsten zu nutzen. Damit dies auch zukünftig gelingt, sind die Rahmenbedingungen für die erfolgreiche Bewältigung des Strukturwandels weiter zu optimieren. Es gilt, die Stärken der Schweizer Arbeitsmarktpolitik zu erhalten und durch gezielte, im Bericht hergeleitete Massnahmen zu erweitern. Konkret stehen Massnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung im Zentrum. Darüber hinaus sind punktuelle Anpassungen der Rahmenbedingungen im Arbeits- und Sozialversicherungsbereich zu prüfen, namentlich die Weiterentwicklung des Sozialversicherungsrechts. Überdies steht aktuell eine Schliessung der Datenlücken zu neuen Arbeitsformen sowie zu Kompetenzen von Erwachsenen (PIAAC) im Vordergrund. Angesichts der verschiedenen Ungewissheiten im Zusammenhang mit der Digitalisierung ist es ausserdem angezeigt, die weitere Entwicklung laufend zu verfolgen.

Massnahmen Digitalisierung und Arbeitsmarkt

Massnahmen	Inhalt	Stand	Federführung
Weiterbildung von geringqualifizierten und insbesondere älteren Arbeitnehmenden Gezielte Stärkung der Grundkompetenzen	Konzept zur Weiterbildung von geringqualifizierten und insbesondere älteren Arbeitnehmenden	Verabschiedung des Umsetzungskonzepts durch den Bundesrat am 8.11.2017	SBFI
Implementierung des Aktionsplans «Digitalisierung» im BFI-Bereich in den Jahren 2019 und 2020	Implementierung der Massnahmen im Bereich Bildung	Laufend	SBFI
Analyse und Vorschläge betreffend Flexibilisierung Sozialversicherungen	Prüfen einer Flexibilisierung im Bereich des Sozialversicherungsrechts	BR-Beschluss 8.11.2017 Bericht bis Ende 2019	EDI, BSV; in Zusammenarbeit mit WBF, SECO; EJPD, BJ; EFD, ESTV
Arbeitsmarktliche Massnahmen: Bericht	Bericht über Handlungsspielraum im Bereich AMM	BR-Beschluss 5.4.2017 Bericht bis Frühling 2018	WBF, SECO

<p>Monitoring und Berichterstattung über relevante Entwicklungen im Kontext der Digitalisierung des Arbeitsmarktes – Bericht in 5 Jahren</p>	<p>Gegenstand des Monitorings:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beschäftigung und Arbeitsbedingungen - Arbeitsrecht: Entwicklung Qualifikation des Vertrages bei Plattformen - Kompetenz, anwendbares Recht und Schiedsgerichtbarkeit im Kontext international tätiger Plattformen - Sozialpartnerschaft - Soziale Sicherheit – finanzielle Lage Sozialversicherungen, Einfluss der Digitalisierung - Konkreter Handlungsbedarf 	<p>BR-Beschluss 8.11.2017</p> <p>Verabschiedung des Berichtes durch den Bundesrat bis Ende 2022</p>	<p>WBF, SECO in Zusammenarbeit mit EDI, BSV und EJPD, BJ</p>
<p>Verbesserung der Datenlage zu neuen Beschäftigungsformen</p>	<p>Prüfung, wie ein Zusatzmodul zu «neuen Arbeitsformen» per 2019 in die SAKE integriert werden kann</p>	<p>Das BFS prüft gemeinsam mit den interessierten Ämtern die Entwicklung eines Fragebogens zu neuen Arbeitsformen, der in der SAKE 2019 als Zusatzmodul zum Einsatz kommen könnte.</p>	<p>EDI, BFS, in Zusammenarbeit mit SECO</p>
<p>Verbesserung der Datenlage zu Kompetenzen von Erwachsenen</p>	<p>Teilnahme der Schweiz an der OECD-Erhebung für die Jahre 2018 bis 2022 (PIAAC)</p>	<p>In Prüfung bis Ende 2017</p>	<p>WBF, SBFI</p>