

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 (2017)

Ecoplan

Michael Mattmann

Ursula Walther

Julian Frank

Michael Marti

Management Summary

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
1. Hauptunsicherheit: Zeitliche Unsicherheit	
– Zeitlich begrenzte Arbeitsverhältnisse (Arbeitsplatzunsicherheit)	Befristete Arbeitsverträge inkl. Praktika (maximal 12 Monate) Temporärarbeit (Lohnbezug über Temporärbüro)
2. Hauptunsicherheit: Ökonomische Unsicherheit	
– 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

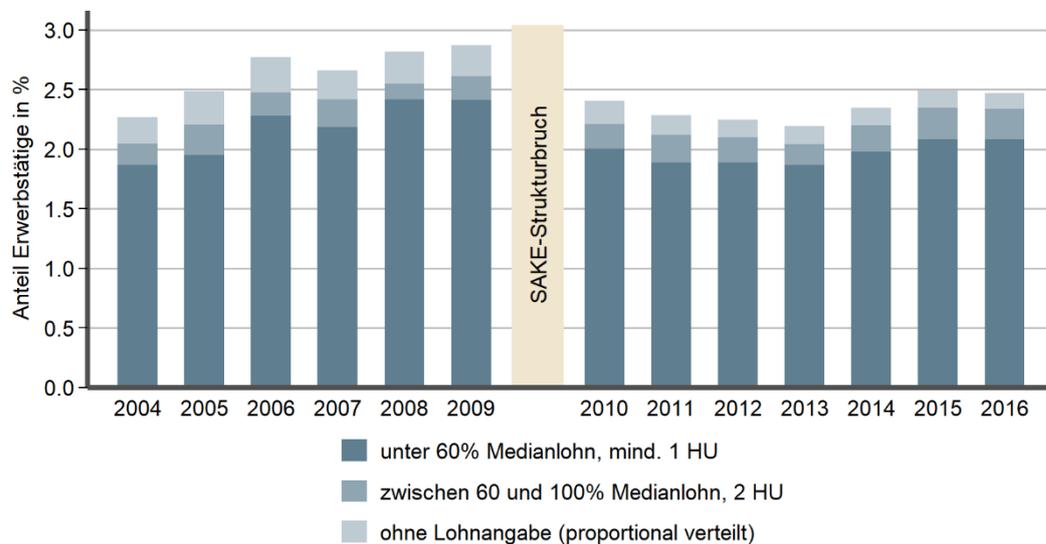
Im Jahr 2016 waren in der Schweiz rund 113'000 Personen in einem atypisch-prekären Arbeitsverhältnis beschäftigt. Dies entspricht rund 2.5% der Erwerbstätigen (**Abbildung 2**). Seit dem Jahr 2010 hat sich der Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse relativ stabil entwickelt und schwankte zwischen 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



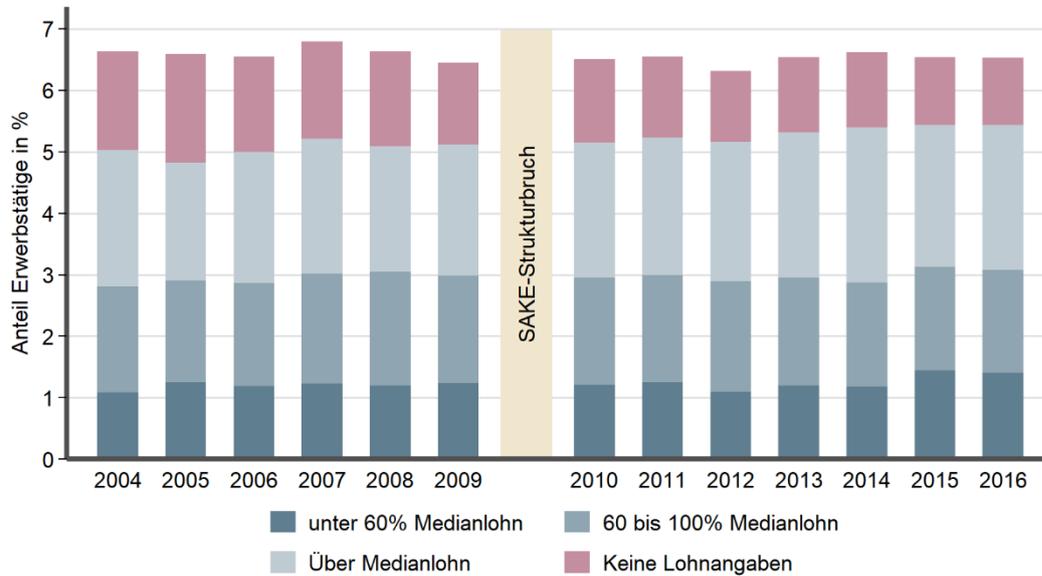
Quelle: BFS (SAKE), eigene Berechnungen.

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

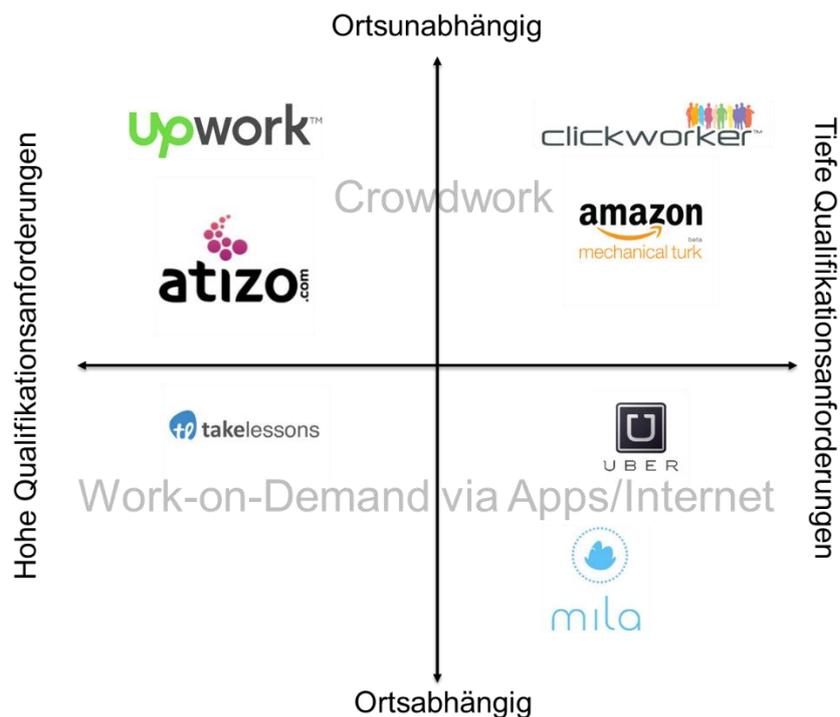
Neue Formen atypischer Arbeitsverhältnisse in der Plattformökonomie

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.