

BEITRÄGE ZUR SOZIALEN SICHERHEIT

*Innovative Geschäftsmodelle:
Flexibilisierungsbedarf im
Sozialversicherungsrecht*

Forschungsbericht Nr. 11/20



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Département fédéral de l'intérieur DFI
Bundesamt für Sozialversicherungen BSV
Office fédéral des assurances sociales OFAS

Das Bundesamt für Sozialversicherungen veröffentlicht in seiner Reihe "Beiträge zur Sozialen Sicherheit" konzeptionelle Arbeiten sowie Forschungs- und Evaluationsergebnisse zu aktuellen Themen im Bereich der Sozialen Sicherheit, die damit einem breiteren Publikum zugänglich gemacht und zur Diskussion gestellt werden sollen. Die präsentierten Folgerungen und Empfehlungen geben nicht notwendigerweise die Meinung des Bundesamtes für Sozialversicherungen wieder.

Autoren/Autorinnen: Michael Marti, Simon Bächler, Julian Frank, Elvira Hänni, Katja Manike (Ecoplan), in Zusammenarbeit mit Prof. Peter Mösch Payot (Hochschule Luzern)

Ecoplan AG
Monbijoustrasse 14
CH-3011 Bern
Tel. +41 (0) 31 356 61 61
E-Mail: bern@ecoplan.ch
Internet: www.ecoplan.ch

Auskünfte: Bundesamt für Sozialversicherungen
Effingerstrasse 20, CH-3003 Bern

Olivier Brunner-Patthey, Geschäftsfeld MAS
Tel. +41 (0) 58 464 06 99
E-Mail: olivier.brunner-patthey@bsv.admin.ch

ISSN: 1663-4659 (eBericht)
1663-4640 (Druckversion)

Copyright: Bundesamt für Sozialversicherungen, CH-3003 Bern
Auszugsweiser Abdruck – ausser für kommerzielle Nutzung –
unter Quellenangabe und Zustellung eines Belegexemplares
an das Bundesamt für Sozialversicherungen gestattet.

Vertrieb: BBL, Verkauf Bundespublikationen, CH-3003 Bern
www.bundespublikationen.admin.ch

Bestellnummer: 318.010.11/20D

in Zusammenarbeit mit Prof. Peter Mösch Payot, HSLU



BERICHT – 14.10.2019

Innovative Geschäftsmodelle: Flexibilisierungsbedarf im Sozialversicherungsrecht

Im Auftrag des Bundesamtes für Sozialversicherungen

Impressum

Empfohlene Zitierweise

Autor: Ecoplan/Prof. Peter Mösch Payot (Hochschule Luzern)
Titel: Innovative Geschäftsmodelle: Flexibilisierungsbedarf im Sozialversicherungsrecht
Auftraggeber: Bundesamt für Sozialversicherungen
Ort: Bern
Datum: 14.10.2019

Begleitgruppe

Olivier Brunner-Patthey, Bundesamt für Sozialversicherungen
Stephan Arnold, Bundesamt für Sozialversicherungen
Laurence Dévaud, Staatssekretariat für Wirtschaft
Dominik Hauri, Staatssekretariat für Wirtschaft
Cristoforo Motta, Bundesamt für Gesundheit
Valérie Ruffieux, Bundesamt für Sozialversicherungen
Bassem Zein, Bundesamt für Justiz

Projektteam Ecoplan

Michael Marti
Simon Büchler
Julian Frank
Elvira Hänni
Katja Manike

In Zusammenarbeit mit
Prof. Peter Mösch Payot, Hochschule Luzern

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

Monbijoustrasse 14
CH - 3011 Bern
Tel +41 31 356 61 61
bern@ecoplan.ch

Dätwylerstrasse 25
CH - 6460 Altdorf
Tel +41 41 870 90 60
altdorf@ecoplan.ch

Vorwort des Bundesamtes für Sozialversicherungen

Im November 2017 hat der Bundesrat das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) beauftragt, in Zusammenarbeit mit den Ämtern anderer betroffener Departemente den Flexibilisierungsbedarf im Sozialversicherungsrecht zu prüfen, verschiedene Vereinfachungsoptionen zu evaluieren und ihm diesbezüglich einen Bericht zu unterbreiten.

Zur Vertiefung der Analysen für diesen Bericht hat das BSV dem Forschungsbüro Ecoplan, das dazu mit Prof. P. Mösch Payot der Hochschule Luzern zusammenarbeitete, ein Mandat erteilt. Dabei ging es darum, die Funktionsweise mehrerer innovativer Geschäftsmodelle der Plattformökonomie zu untersuchen, die derzeit in der Schweiz entstehen. Einerseits sollten die von diesen Plattformen angebotenen Anstellungsformen beschrieben und andererseits geprüft werden, ob sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen die Ausbreitung dieser Art von Unternehmen beeinflussen. Dazu wurden insbesondere Plattformbetreibende befragt.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Geschäftsmodelle der sechs Arbeitsplattformen, die sich am Projekt beteiligt haben, vielfältig sind. Aus wirtschaftlicher Sicht haben die Autoren vier unterschiedliche Typen von Geschäftsmodellen ermittelt. Die meisten dieser Modelle sind noch mit Rechtsunsicherheiten behaftet. Die Unsicherheiten betreffen sowohl den Status der Arbeitnehmenden der Plattform (angestellt vs. selbständigerwerbend) als auch die Funktion der Plattform (Vermittlerin, Arbeitgeberin, Personalverleiherin).

Die Zahl der Plattform-Beschäftigten ist in der Schweiz nach wie vor gering. Wie sich diese Form von Beschäftigung entwickeln wird, ist derzeit noch schwer absehbar. Die Corona-Krise könnte dem Sektor aber zusätzliche Dynamik verleihen, sowohl auf Angebots- (aufgrund der Arbeitslosigkeit) als auch auf Nachfrageseite (z. B. bei den Hauslieferdiensten). Es ist jedoch noch zu früh, um die Auswirkungen der Pandemie auf die Entwicklung der Plattformarbeit konkret beurteilen zu können. Die aktuellen Entwicklungen zeigen lediglich, dass der Sektor der Arbeitsplattformen noch weit von einer strukturellen Stabilität entfernt ist. Es bleibt auch unklar, ob sich der Sektor wirklich auf einem positiven Entwicklungspfad befindet; einige Plattformen verschwinden wieder, neue entstehen, wieder andere werden aufgekauft, und bei einigen ziehen Gerichtsverfahren Teile des Geschäftsmodells in Zweifel. Die Studie von Ecoplan versucht, ein erstes Bild dieses dynamischen Marktes einzufangen. Es ist jedoch schwierig, alle vorhandenen Modelle zu identifizieren und neue Modelle werden sich entwickeln. Diese dynamische Entwicklung der sogenannten innovativen Geschäftsmodelle stellt eine besondere Herausforderung dar. Über sinnvolle Anpassungen des Sozialversicherungsrechts, des Arbeits- und des Wettbewerbsrechts muss nachgedacht werden.

Es ist nicht die Aufgabe des Sozialversicherungsrechts, die Entwicklung innovativer Geschäftsmodelle zu fördern oder zu behindern. Es ist aber wichtig zu verstehen, inwiefern die rechtlichen Normen im Zusammenhang mit der sozialen Sicherheit und die daraus abgeleitete Rechtsprechung die

wirtschaftliche Entwicklung und die Schaffung von Arbeitsplätzen beeinflussen können. Deshalb sind die Ergebnisse dieser Studie so wertvoll.

Dank der im Rahmen der Studie geführten Interviews und den Analysen der Autorenschaft konnten drei Bereiche identifiziert werden, in denen ein weiterer Klärungsbedarf besteht: Erstens in Bezug auf die Begriffe der Subordination und des wirtschaftlichen Risikos – grundlegende Kriterien für die Unterscheidung zwischen dem Status «angestellt» und «selbständigerwerbend». Zweitens geht es um die Möglichkeiten, Arbeitnehmenden in atypischen Arbeitsverhältnissen einen angemessenen Sozialschutz zu garantieren, insbesondere jenen, die als Selbständigerwerbende oder als Angestellte gleichzeitig in mehreren Arbeitsverhältnissen im Tieflohnbereich für solche Plattformen arbeiten. Drittens sind Vereinfachungen der administrativen Abläufe zwischen den Unternehmen und den Durchführungsorganen der Sozialversicherungen ins Auge zu fassen.

Das BSV wird entsprechende Vorschläge ausarbeiten.

Bruno Parnisari
Stellvertretender Direktor
Leiter Geschäftsfeld Mathematik, Analysen und Statistik

Avant-propos de l'Office fédéral des assurances sociales

En novembre 2017, le Conseil fédéral a chargé l'OFAS d'examiner, en collaboration avec les offices des autres départements concernés, la nécessité d'assouplir le droit des assurances sociales, d'évaluer diverses options de simplification et de lui soumettre un rapport à ce sujet.

Pour approfondir les analyses en vue de ce rapport, l'OFAS a confié l'exécution d'un mandat de recherche au bureau Ecoplan, qui a collaboré avec le prof. P. Mösch Payot de la Haute école de Lucerne. Il s'agissait d'examiner le fonctionnement de plusieurs modèles d'affaires innovants de l'économie de plateforme se développant actuellement en Suisse. L'objectif consistait à décrire les formes d'emploi pratiquées par ces plateformes et à examiner si des dispositions du droit des assurances sociales influent sur l'expansion de ce type d'entreprise. Des entretiens ont notamment été réalisés avec leurs responsables.

Les résultats montrent que les modèles d'affaires des six plateformes de travail qui ont participé au projet sont multiples. Sur le plan économique, les auteurs ont répertorié quatre modèles d'affaires différents. Ces modèles sont pour la plupart encore empreints d'incertitudes juridiques. Ces incertitudes portent autant sur la question du statut des travailleurs de la plateforme (salarié ou indépendant) que sur la fonction de la plateforme (intermédiaire, employeur, bailleur de services).

Le nombre de personnes actives sur des plateformes numériques reste limité dans notre pays. L'évolution future de cette forme de travail est difficile à appréhender. La crise du coronavirus pourrait donner un dynamisme supplémentaire à ce secteur, tant du côté de l'offre (en raison du chômage) que de la demande (par exemple dans la branche des livraisons à domicile), mais il est trop tôt pour tirer un bilan de l'impact de la pandémie sur l'évolution du travail de plateforme. Quoiqu'il en soit, l'évolution actuelle montre bien que le secteur des plateformes de travail est encore loin d'avoir trouvé une stabilité structurelle. Il est également difficile de dire si le secteur est en phase d'évolution positive ; certaines plateformes disparaissent, d'autres voient le jour, d'autres encore se font racheter ou voient des éléments de leur modèle d'affaires contestés devant les tribunaux. La présente étude d'Ecoplan tente une première photographie de ce marché dynamique. Mais il est difficile d'identifier tous les modèles en place et de nouveaux modèles vont se développer. L'évolution dynamique des modèles d'affaires dits innovants constitue un défi majeur. Il est important de réfléchir au moyen d'adapter de façon judicieuse les règles du droit des assurances sociales, du droit du travail et du droit de la concurrence.

Ce n'est pas la vocation du droit des assurances sociales d'encourager ou de freiner le développement de modèles d'entreprise innovants. Mais il est important de comprendre dans quelle mesure les normes juridiques liées à la sécurité sociale, et la jurisprudence qui en découle, peuvent influencer sur le développement économique et la création d'emplois. C'est pourquoi les résultats tirés de cette étude sont si précieux.

Grâce aux entretiens menés dans le cadre de cette étude et aux analyses des auteurs, trois domaines d'intervention ont pu être identifiés qui nécessitent encore des clarifications. Le premier domaine

concerne les notions de subordination et de risque économique, des critères primordiaux pour la qualification du statut de salarié ou d'indépendant. Le deuxième porte sur les possibilités de garantir une protection sociale adéquate aux travailleurs exposés à des conditions de travail atypiques, notamment ceux qui travaillent sur des plateformes en tant qu'indépendant ou en tant que salarié cumulant plusieurs emplois faiblement rémunérés. Le troisième domaine d'intervention identifié est celui des simplifications des procédures administratives entre les entreprises et les organes d'exécution des assurances sociales.

L'OFAS va élaborer des propositions en ce sens.

Bruno Parnisari
Directeur suppléant
Responsable du domaine Mathématiques, analyses
et statistiques

Premessa dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali

Nel novembre del 2017 il Consiglio federale ha incaricato l'Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS) di valutare, in collaborazione con gli uffici di altri dipartimenti interessati, la necessità di una flessibilizzazione nell'ambito del diritto delle assicurazioni sociali nonché diverse opzioni concrete e di presentargli un rapporto in merito.

Per approfondire le analisi in vista di questo rapporto, l'UFAS ha affidato un mandato di ricerca all'istituto Ecoplan, associato al professor P. Mösch Payot della Scuola universitaria professionale di Lucerna, affinché analizzasse il funzionamento di diversi modelli aziendali innovativi dell'economia delle piattaforme che si stanno attualmente sviluppando in Svizzera. Lo studio si prefiggeva di descrivere i modelli di assunzione offerti da queste piattaforme e di esaminare l'incidenza delle condizioni quadro nell'ambito del diritto delle assicurazioni sociali sullo sviluppo di questi modelli aziendali, in particolare mediante interviste con i gestori delle piattaforme.

Dai risultati dello studio emerge che tra le sei piattaforme esaminate si rilevano differenze marcate per quanto riguarda il modello aziendale. In base a una valutazione economica, gli autori hanno identificato quattro modelli aziendali. Per la maggior parte di questi modelli vi sono ancora incertezze giuridiche che possono mettere in discussione il loro funzionamento. Queste incertezze riguardano tanto la questione dello statuto dei lavoratori della piattaforma (dipendenti o indipendenti) quanto la funzione della piattaforma (intermediaria, datrice di lavoro, prestatrice di personale).

Nel nostro Paese il numero di persone che lavora tramite piattaforme digitali rimane limitato. È difficile valutare lo sviluppo futuro di questa forma di lavoro. La crisi del coronavirus potrebbe dare ulteriore dinamismo a questo settore, sia sul fronte dell'offerta (a causa della disoccupazione) che su quello della domanda (ad esempio nel settore delle consegne a domicilio), ma è troppo presto per tracciare un bilancio dell'impatto della pandemia. Ad ogni modo, la situazione attuale mostra che il settore delle piattaforme è ancora lungi dall'aver trovato una stabilità strutturale. Inoltre, non è chiaro se il percorso dell'evoluzione del settore sia davvero positivo; alcune piattaforme scompaiono, altre vengono create, altre ancora sono rilevate oppure elementi del loro modello aziendale sono contestati in tribunale. Lo studio di Ecoplan cerca di fornire una prima fotografia in un mercato così dinamico. Tuttavia, è difficile identificare tutti i modelli esistenti, senza contare che se ne svilupperanno di nuovi. La dinamicità dello sviluppo dei cosiddetti modelli aziendali innovativi rappresenta una sfida particolare. È necessario riflettere su come adeguare in modo pertinente il diritto delle assicurazioni sociali, il diritto del lavoro e il diritto della concorrenza.

Non spetta al diritto delle assicurazioni sociali favorire o impedire lo sviluppo di modelli aziendali innovativi. Per contro, è importante comprendere in che misura le norme giuridiche relative alla sicurezza sociale e la giurisprudenza che ne deriva possano incidere sullo sviluppo economico e sulla creazione di posti di lavoro. Per questo motivo i risultati dello studio sono preziosi.

Le interviste e le analisi svolte nel quadro dello studio hanno permesso di individuare tre ambiti in cui è necessario apportare ulteriori chiarimenti. Il primo concerne i concetti di subordinazione e di rischio economico, che costituiscono criteri essenziali per definire lo statuto di lavoratore dipendente o indipendente. Il secondo riguarda le possibilità di garantire un'adeguata protezione sociale dei lavoratori con rapporti di lavoro atipici, in particolare quelli che lavorano su piattaforme come indipendenti o dipendenti cumulando simultaneamente diversi lavori scarsamente retribuiti. Il terzo consiste nella semplificazione delle procedure amministrative tra le imprese e gli organi esecutivi delle assicurazioni sociali.

L'UFAS elaborerà proposte in tal senso.

Bruno Parnisari
Direttore supplente
Responsabile dell'Ambito Matematica, analisi e statistica

Foreword by the Federal Social Insurance Office

In November 2017 the Federal Council instructed the FSIO, together with the offices of the other relevant departments, to examine the need for more flexible social security legislation, to evaluate concrete simplification options and to deliver their findings by the end of 2019.

In order to base the content of its report to the Federal Council on a much closer analysis of these questions, the FSIO commissioned Ecoplan, including Prof. P. Mösch Payot of the Lucerne University of Applied Sciences and Arts, to examine how several innovative business models in Switzerland's growing platform economy operate. The aim was to identify the forms of employment offered by these platform business models, and to ascertain, primarily through interviews with platform operators, whether social security legislation influences the development of this type of business.

The results show that the six platform business models surveyed here were very heterogeneous, and an economic analysis found that they can be categorised into four types. In addition, most operate in a legal grey zone, which may call into question how they are run. These legal uncertainties concern not only the status of the platform's workers (employee or self-employed) but also the function that the platform serves (intermediary, employer, temporary staffing agency).

In Switzerland, the number of people working on digital platforms remains low. However, it is difficult to predict how this new form of employment will evolve. The coronavirus crisis could provide it with an extra boost, both at the supply level (due to unemployment) and the demand level (e.g. home delivery services). Although it is too soon to assess the impact that the pandemic has had on the evolution of platform-based employment, recent events clearly show that the labour platform sector has yet to achieve structural stability. It remains unclear whether the development track that the sector is on is sustainable; some platforms disappear; others emerge, while others still are either bought out or have to contend with lawsuits against their business practices. With this study, Ecoplan endeavours to generate an initial snapshot of this dynamic market. However, it is difficult to identify all of the business platform models currently in use due to the fact that new models are continually coming on stream. The fast-moving evolution of the 'gig economy' represents a major challenge, and thought must be given to amending social insurance law, labour law and competition law to take the emergence of these models into account.

The purpose of social security legislation is not to promote or prevent the development of innovative business models. Nevertheless, it is important to gain a clear understanding of the extent to which the legal norms in relation to social security, and the resulting case law, can influence economic development and job creation. The findings of this study therefore constitute a valuable source of information.

Based on the interviews conducted for this study and the authors' analyses, we were able to identify three areas where clarifications are needed. The first is the concepts of subordination and economic risk, which are key criteria for determining employee and self-employed status. The second is the

possibilities of guaranteeing adequate social protection for individuals in atypical employment, in particular people working on these platforms in multiple low-paid jobs, either in a self-employed or employee capacity. The third is the simplification of administrative procedures between companies and the social insurance executing authorities.

The FSIO will draw up appropriate proposals.

Bruno Parnisari
Deputy Director
Head of Mathematics, Analyses, and Statistics Domain

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	III
Résumé	IX
Riassunto	XV
Summary	XXI
1 Einleitung	1
1.1 Ausgangslage.....	1
1.2 Zielsetzungen der Studie	1
1.3 Abgrenzung der Studie	2
2 Methodisches Vorgehen	3
2.1 Überblick über die verwendeten Methoden	3
2.2 Beschreibung der einzelnen Methoden	3
2.2.1 Befragung der Plattformbetreiber.....	3
2.2.2 Befragung der SVA Zürich	5
2.2.3 Datenauswertung und Online-Befragung.....	5
2.2.4 Analyse der Geschäftsmodelle der untersuchten Plattformen aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht und Prüfung ausländischer Lösungen	6
3 Beschreibung der innovativen Geschäftsmodelle	7
3.1 Betrachtung der untersuchten Geschäftsmodelle	7
3.1.1 Ökonomische Betrachtung	7
3.1.2 Sozialversicherungsrechtliche Betrachtung	8
3.2 Beschreibung der Geschäftsmodelle	9
3.2.1 Grundschema des Geschäftsmodells der Plattformen	9
3.2.2 Typologie der Geschäftsmodelle in der Plattformökonomie	11
3.3 Rückmeldungen der Plattformbetreiber	15
4 Arbeitsverhältnisse und Beschäftigung	17
4.1 Ökonomische Überlegungen zu den Arbeitsverhältnissen	17
4.2 Beschäftigung.....	20
4.2.1 Ergebnisse der Online-Befragung.....	21
4.2.2 Fazit.....	28
5 Sozialversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen	29
5.1 Selbständigkeit und Unselbständigkeit der Tätigkeit und ihre Bedeutung für die Unterstellung unter das Sozialversicherungssystem und die Bemessung der Beiträge	29
5.1.1 Relevanz der Einteilung in selbständige und unselbständige Beschäftigung.....	29

5.1.2	Kriterien für die Einteilung in selbständige und unselbständige Beschäftigung	30
5.2	Rückmeldung der SVA Zürich.....	32
5.3	Überlegungen zum sozialversicherungsrechtlichen Status der Tätigkeit bei den Plattformen	34
5.3.1	Generelles	34
5.3.2	Überlegungen zu den verschiedenen Plattformen.....	34
6	Einige Blitzlichter auf die Europäische Diskussion	38
6.1	Überblick über die sozialversicherungsrechtliche Einordnung der Plattformarbeitsverhältnisse in Europa	38
6.1.1	Einteilung der Tätigkeit selbständig/unselbständig	38
6.1.2	Sozialversicherungsunterstellung der selbständigen Tätigkeiten bzw. Tätigen von Plattformdienstleistungen	38
6.1.3	Geringfügigkeitsschwellen bei unselbständigen und selbständigen Plattformleistungserbringern	39
6.1.4	Administrative Kautelen bei der Beitragserfüllung selbständiger Plattformerwerbstätiger	39
6.2	Beispielhafte interessante Lösungsansätze in Europa	40
6.2.1	«Dritter Status für das Arbeitsvertragsrecht» in Grossbritannien	40
6.2.2	Sozialversicherungsrechtliche Sonderregeln und die geplante Charta in Frankreich	41
6.2.3	Befreiung von Beiträgen aus Plattformerwerb in Belgien	42
7	Flexibilisierungsbedarf und -möglichkeiten: Eine synthetisierte Betrachtung	44
7.1	Administrative Anpassungen.....	44
7.2	Anpassungen im Sozialversicherungsrecht.....	44
8	Fazit	47
	Anhang A: Zusammenfassung der Interviews mit den Plattformen – Mila Plattform für Informations- und Kommunikationstechnologische (ICT) Dienstleistungen	51
	Anhang B: Zusammenfassung der Interviews mit den Plattformen – Uber Plattform für Personen Fahrservices.....	56
	Anhang C: Zusammenfassung der Interviews mit den Plattformen – Helpling	61
	Anhang D: Zusammenfassung der Interviews mit den Plattformen – batmaid.....	64
	Anhang E: Zusammenfassung der Interviews mit den Plattformen – Gigme.....	67
	Anhang F: Zusammenfassung der Interviews mit den Plattformen – ATIZO 360°	70
	Anhang G: Zusammenfassung der Interviews mit der Sozialversicherungsanstalt Zürich	73
	Anhang H: Selbständigkeit und Unselbständigkeit.....	74
	Literaturverzeichnis	75

Zusammenfassung

Ausgangslage und Fragestellungen

Im November 2017 verabschiedete die Schweizer Regierung einen Bericht zu den Auswirkungen des digitalen Wandels auf den Arbeitsmarkt¹. In diesem Zusammenhang hat der Bundesrat das EDI damit beauftragt, in Zusammenarbeit mit dem WBF, dem EJPD und dem EFD die Notwendigkeit und konkrete Optionen einer Flexibilisierung im Bereich des Sozialversicherungsrechts zu prüfen und einen Bericht vorzulegen.

Zur Vertiefung des Projekts lässt das BSV im vorliegenden externen Mandat einige Fallstudien zu spezifischen «Arbeitsverhältnissen» von innovativen Geschäftsmodellen der Plattform-Ökonomie erarbeiten. Dabei wird ermittelt, welche Anstellungsmodelle diese Plattformen anbieten, welche Rahmenbedingungen im Sozialversicherungsrecht die Verbreitung innovativer Geschäftsmodelle eventuell hemmen und welche für die Entwicklung der Geschäftsmodelle am förderlichsten wären.

Vorgehen

Zur Beantwortung der Zielsetzungen dieser Analyse wurden in der vorliegenden Studie verschiedene Methoden kombiniert:

- **Leitfadengestützte Interviews:** Mittels Interviews mit den Plattformbetreibern haben wir einerseits Informationen zum Geschäftsmodell und zu den Arbeitsverhältnissen bekommen, andererseits haben wir den Bedarf der Plattformen hinsichtlich der Flexibilisierung des Sozialversicherungsrechts eruiert. Ergänzend wurde mit der Sozialversicherungsanstalt Zürich (SVA Zürich) eine kantonale Ausgleichskasse hinsichtlich ihrer Tätigkeit in der Beurteilung der Arbeitsverhältnisse befragt.
- **Online-Befragung:** Mittels einer Online-Befragung mit der Zielgruppe der Leistungserbringer erhalten wir weitere Daten (soziodemographische Daten, Auslastungsgrad bei Plattform, Beschäftigungsgrad, weitere Tätigkeiten ausserhalb der Plattform). Die Befragung dient dazu, dass sich die Betroffenen zusätzlich zu Schwankungen in der Auslastung äussern können. Zudem ergibt sich ein Bild, wie die Befragten ausserhalb der Plattformökonomie tätig sind.
- **Vergleich mit anderen Ländern, juristische Beurteilung verschiedener Fragestellungen und ausländischer Lösungen:** Im Rahmen dieser Vorgehensweise haben wir die verschiedenen Plattformen einer juristischen Betrachtung unterzogen und ausgewählte ausländische Lösungen vorgestellt und diskutiert.

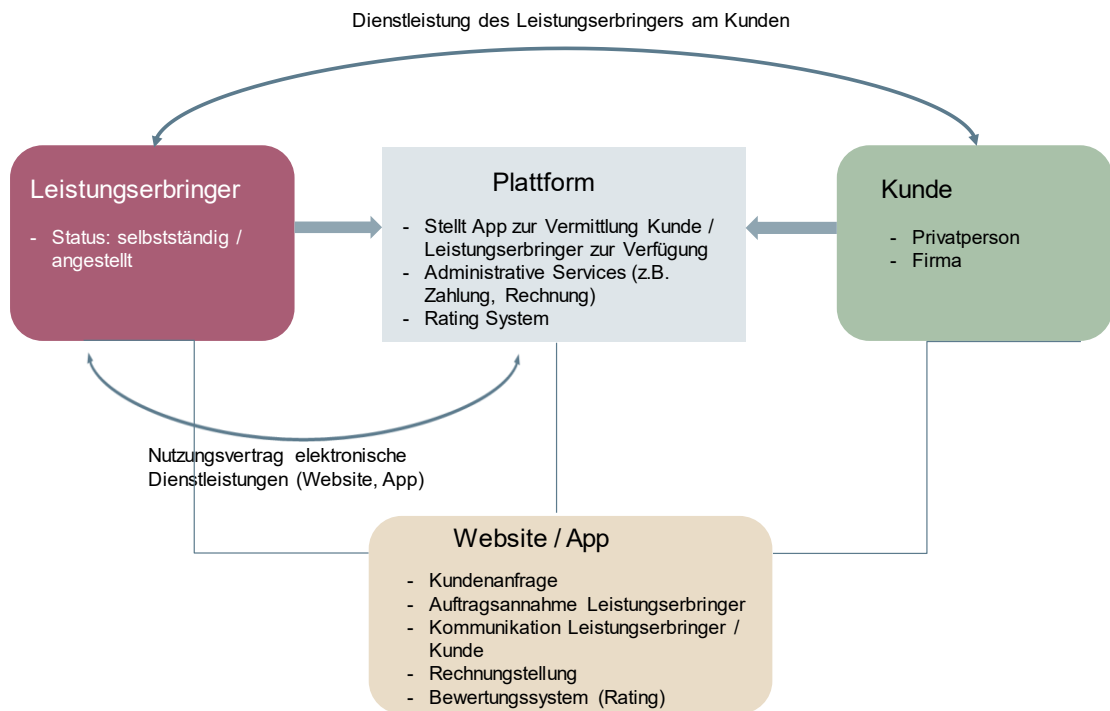
¹ Bundesrat (2017), Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen – Chancen und Risiken (2017), Bericht des Bundesrates in Erfüllung der Postulat 15.3854 Reynard vom 16.09.2015 und 17.3222 Derder vom 17.03.2017.

Geschäftsmodelle

Im Mittelpunkt der Analyse der Plattformen standen ihre Geschäftsmodelle, aus denen sich die Arbeitsverhältnisse ableiten. Das Grundschema des Geschäftsmodells in der Plattformökonomie lässt sich wie folgt darlegen.

- Über die Plattform entsteht ein Kontakt zwischen der Leistungserbringerin und der Kundin. Die Plattform übernimmt die Vermittlungsfunktion zwischen den beiden. Wenn die Plattform als Vermittlerin dient, entsteht in der Regel ein Dienstleistungsvertrag zwischen Leistungserbringerin und Kundin (seltener ein Arbeitsvertrag).
- Zwischen der Plattform und der Leistungserbringerin entsteht ein Nutzungsvertrag für die Nutzung der elektronischen Dienstleistungen. Im Regelfall wird die Plattform anteilmässig an der Bezahlung an die Leistungserbringerin beteiligt.
- Die drei Akteure sind über eine technische Dienstleistung (Website / App) miteinander verbunden, die verschiedene Aufgaben übernimmt.

Abbildung Z-1: Schematisierte Geschäftsmodelle in der Plattformökonomie



Zur Beantwortung der erwähnten Fragestellung haben wir 6 Plattformen in der Schweiz untersucht und befragt. Dabei haben wir die Geschäftsmodelle der verschiedenen Plattformen betrachtet und aus einer ökonomischen Beurteilung vier Geschäftsmodelle identifiziert:

- **Geschäftsmodell 1: Plattform als Vermittlerin, Leistungserbringer selbständig.** In diesem Geschäftsmodell sieht sich die Plattform lediglich als Vermittlerin und der Leistungserbringer agiert selbständig. Dieses Modell verfolgen die Plattformen Uber, Mila, Gigme (teilweise) und ATIZO 360°.
- **Geschäftsmodell 2: Plattform als Vermittlerin, Leistungserbringer von der Kundin angestellt.** Bei diesem Geschäftsmodell agiert die Plattform als Vermittlerin, und der Leistungserbringer wird von der Kundin angestellt. Die Plattform unterstützt zudem bei Bedarf die Kundin bei der Abwicklung der Arbeitgeberpflichten. Dieses Modell wird von batmaid angewendet.
- **Geschäftsmodell 3: Plattform als Vermittlerin und Arbeitgeberin, Leistungserbringer von Plattform angestellt.** Die Plattform tritt gleichzeitig in einer Vermittlerrolle und als Arbeitgeberin auf. Dieses Geschäftsmodell wird von der Plattform Helping verwendet.
- **Geschäftsmodell 4: Plattform als Vermittlerin und Personalverleiherin, Leistungserbringer von Plattform angestellt.** Die Plattform gilt gemäss Art. 26 AVV als Verleiherin, da sie einen Arbeitnehmer einem Einsatzbetrieb überlässt, indem er ihm Weisungsbefugnisse gegenüber dem Arbeitnehmer abtritt. Personalverleihbetriebe benötigen eine Bewilligung und unterstehen heute dem allgemeinverbindlichen GAV-Personalverleih. Gigme strebt dieses Geschäftsmodell als Alternative an.

Mit Blick auf die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung sind die untersuchten Geschäftsmodelle der Plattformen nach juristisch relevanten Kategorien zu ordnen (vgl. Kapitel 5.3.2). Zu unterscheiden sind Geschäftsmodelle, bei welchen seitens der Plattformen erhebliche Vorgaben zur Leistungserbringung gemacht werden von solchen, wo dies nicht der Fall ist. Je rigider diese Vorgaben sind desto eher liegt unselbständige Erwerbstätigkeit vor. Solche liegt auch vor, wenn seitens der Plattformen Arbeitsverträge mit den Leistungserbringern abgeschlossen werden. Eine selbständige Leistungserbringung ist dem gegenüber dann gegeben, wenn der Leistungserbringer sowohl der Plattform wie auch den Kunden gegenüber selbständig handelt.

Eine Typisierung nach rechtlichen Kriterien kann nach folgenden drei Kategorien erfolgen:

- **Kategorie A umfasst Geschäftsmodelle von Plattformen, welche den Leistungserbringenden Vorgaben** für die Leistungserbringung auferlegen: Je rigider die Ausführungsanweisungen, die Kontroll- und Rechenschaftspflicht, ein allfälliger Kontrahierungszwang oder Einschränkungen der Freiheit der Kundenauswahl und der Preisgestaltung sind, desto eher sind solche Erwerbstätigkeiten als unselbständig zu beurteilen.
- **Kategorie B umfasst Geschäftsmodelle von Plattformen, bei welchen Arbeitsverträge mit den Leistungserbringenden abgeschlossen werden.** In diesen Fällen ist der Erwerb auch im Sinne des Sozialversicherungsrechts grundsätzlich unselbständig und wird über die Plattform abgerechnet. Umstritten kann die sozialversicherungsrechtliche Zuordnung bei dieser Kategorie sein, wenn die Plattform gemäss Geschäftsmodell zwar nur als Vermittlerin fungiert und ein Arbeitsvertrag zwischen Kundin und Leistungserbringenden abgeschlossen werden soll – die Plattform aber gleichzeitig erhebliche typische Arbeitgeberfunktionen der Kundinnen vertretungsweise übernimmt (etwa die Auswahl der Dienstleistenden,

das Abführen der Sozialversicherungsbeiträge etc.). Gleiches gilt, wenn die Plattform (ev. gleichzeitig) einschränkende Vorgaben für die Tätigkeit der Leistungserbringenden macht.

- **Kategorie C umfasst Plattformen, welche keine Vorgaben für die Leistungserbringung** vorsehen. Unter diesen Voraussetzungen dürfte die Tätigkeit sozialversicherungsrechtlich in der Regel als selbständige Erwerbstätigkeit gelten, womit die Leistungserbringenden die entsprechenden Beiträge bezahlen müssen. Vertragsrechtlich dürften meistens Aufträge, und nicht Arbeitsverträge vorliegen. Als Unterkategorie ist denkbar, dass hier eine unselbständige Tätigkeit der Leistungserbringerin zugunsten der Kundin vorliegt.

Beschäftigung in der Plattformökonomie

Im Rahmen der Studie wurde eine Online-Befragung der Leistungserbringer über die Kanäle der Plattformbetreibenden durchgeführt. Diese Erhebung liefert kein repräsentatives Ergebnis, da die Grundgesamtheit der Leistungserbringer in der Plattformökonomie nicht bekannt ist. Da über zwei Drittel der Antwortenden für Uber tätig sind, dürfen einige der genannten Eigenschaften vor allem für das Taxigewerbe typisch sein.

Wie sieht nun ein typischer Leistungserbringer in der Plattformökonomie (mehrheitlich aus dem Taxigewerbe) aus? Die wesentlichste Erkenntnis aus den Ergebnissen der Online-Erhebung ist, dass es keinen typischen Leistungserbringer gibt.

- Die überwiegende Mehrheit der Leistungserbringer ist im erwerbsfähigen Alter. Etwas überraschend ist, dass dabei der Anteil der 40- bis 64-jährigen höher ist als derjenige der 20- bis 39-jährigen Personen.
- Hinsichtlich der Bildung sind die Hochschulabsolventen untervertreten, die Personen mit nur einem obligatorischen Schulabschluss übervertreten.

Betrachten wir die Tätigkeitsprofile, zeigt sich, dass rund 70% der Befragten seit mindestens einem Jahr und knapp 45% seit mindestens zwei Jahren in der Plattformökonomie arbeiten. Je ein Drittel der Befragten gibt an, dass sie mit der Plattfortmätigkeit 100% bzw. 25% und weniger ihres Einkommens über die Plattfortmätigkeit erzielen. Allerdings ist bei den Personen, welche 100% ihres Einkommens über die Plattfortmätigkeit erzielen, nicht klar, ob die Arbeitszeit einem Vollzeitäquivalent entspricht. 60% der befragten Personen erzielen weniger als 3'000 CHF pro Monat über die Plattfortmätigkeit.

Hinsichtlich Auslastung und Regelmässigkeit zeigt sich, dass die grosse Mehrzahl ihre Arbeitszeiten selbst bestimmen kann. Knapp die Hälfte der antwortenden Personen übt ihre Plattfortmätigkeit täglich aus, ein weiteres Viertel wöchentlich. Unabhängig von der Regelmässigkeit geben rund 85% der befragten Personen an, dass die wöchentlich geleistete Arbeitszeit über Online-Plattformen stark schwankt.

Flexibilisierungsbedarf und -möglichkeiten: Eine synthetisierte Betrachtung

Auf Grund der Rückmeldungen der Plattformbetreiber, der Diskussion ausgewählter ausländischer Lösungen und der im Rahmen dieser Studie gemachten Überlegungen sehen wir in einer synthetisierten Betrachtung folgenden Prüfungsbedarf.

- Prüfung der administrativen Vereinfachung:

Es wäre sinnvoll zu prüfen,

- ob das vereinfachte Abrechnungsverfahren auf einen erweiterten Kreis von Akteuren angewendet werden soll,
- und wie die Plattformen auch die sozialversicherungsrechtliche Abrechnung von Entgelten für selbständige Tätigkeiten übernehmen könnten, ohne als Arbeitgeber qualifiziert zu werden.

- Stossrichtungen für die Diskussion um sozialversicherungsrechtliche Reformen:

- Mit Blick auf die Ziele der Rechtssicherheit und -klarheit wäre zu prüfen, ob in der AHVV eine Legaldefinition des Status des Entgeltes aus Plattfortmtätigkeiten generell oder für bestimmte abhängige Plattfortmtätigkeiten eingeführt werden soll.
- Ebenfalls zu prüfen wäre mit Blick auf die Sicherung des Schutzniveaus für selbständige Plattfortmleistungserbringende die Möglichkeit oder Verpflichtung der Plattfortmbetreiber, selbständigen Leistungserbringern im Bereich des Erwerbsausfalls bei Unfall und/oder Krankheit, bzw. bezüglich der beruflichen Vorsorge einen Versicherungsschutz zu gewähren, ohne dass damit alle übrigen Arbeitgeberpflichten übertragen werden.

Die Plattfortmbetreiber wünschen sich einerseits Vereinfachungen im administrativen Bereich und andererseits eine flexiblere Handhabung des Sozialversicherungsrechts.

Fazit und Ausblick

Die vorliegende Analyse zeigt auf, dass die Plattfortmökonomie ein sehr heterogenes Bild ergibt. Selbst bei den 6 ausgewählten und befragten Plattfortmformen zeigen sich teilweise markante Unterschiede im Geschäftsmodell. Zudem zeigt sich eine grosse Unsicherheit in der Beurteilung der zentralen Frage der Selbständigkeit:

Von den 6 befragten Plattfortmformen befinden sich mit Uber und batmaid gleich zwei Plattfortmformen in einer vertieften juristischen Überprüfung. Während bei Uber die Frage der Selbständigkeit der Uber-Fahrer auf mehreren rechtlichen Ebenen geprüft wird², steht bei batmaid die Frage an, ob sie wirklich als blosser Vermittlerin qualifiziert werden kann. So sind beim SECO mehrere Anfragen von Kantonen und Verbänden eingegangen, ob das Modell nicht als Personalverleih zu qualifizieren sei, insbesondere wegen des am 2. November 2018 ergangenen Urteils des Bundesgerichts (2C_132/2018) bezüglich eines Vermittlers, der für den Arbeitgeber viele Arbeitgeberfunktionen wahrnimmt (Abfassung Arbeitsvertrag, Abrechnung Sozialversicherungen

² Vgl. Urteil des Arbeitsgerichts Lausanne vom 6.5.2019 (sda, 6.5.2019).

und Steuern, Anmeldung bei Ausländerbehörden, Betreuung während der Tätigkeit, Auswechslung der Arbeitskraft bei Problemen, etc.). Das Bundesgericht kam dabei zum Schluss, dass mit einem solchen Vorgehen die Verleihbewilligungspflicht und der damit bezweckte Schutz des Arbeitnehmers umgangen wird.

Aufgrund dieser Diskussionen ist eine grundlegende Überprüfung der Verknüpfung des Sozialschutzes mit dem Status im Arbeitsvertragsrecht (Arbeitnehmerstellung) und im Sozialversicherungsrecht (unselbständiger Erwerb) und der entsprechenden Abhängigkeiten wünschenswert. Die beiden zentralen weiterführenden Fragestellungen sind dabei:

- Sollen aus sozialpolitischen Gründen gewisse Schutzvorschriften des Arbeitsvertragsrechts (Kündigungsschutz, Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit, Art. 324a OR) auch auf bestimmte Formen (abhängiger) selbständiger Tätigkeiten ausgedehnt werden?
- Sollen und können der vertragliche und der sozialversicherungsrechtliche Status – in Analogie zu den Überlegungen in anderen europäischen Staaten – allenfalls klarer separiert werden oder sollten sie im Gegenteil eher konvergent werden? Dabei ist zu beachten, dass Lösungsansätze in anderen Rechtsordnungen nicht unbesehen der jeweils spezifischen Bedingungen des landesrechtlichen Regimes beurteilt werden können.

Diese auch sozialpolitischen Fragen waren nicht Gegenstand der vorliegenden Studie, könnten sich im Hinblick für eine tatsächliche Flexibilisierung aber als wichtig erweisen.

Résumé

Contexte et problématique

En novembre 2017, le Conseil fédéral approuvait un rapport sur les conséquences de la numérisation pour le marché du travail³. À cette occasion, il a chargé le DFI d'examiner en collaboration avec le DEFR, le DFJP et le DFF, la nécessité d'assouplir le droit des assurances sociales, en présentant les solutions possibles, et de lui soumettre un rapport à ce sujet.

En vue d'approfondir les analyses pour ce rapport, l'OFAS nous a confié la réalisation de quelques études de cas sur des « rapports de travail » propres aux modèles d'affaires innovants de l'économie de plateforme. Ces études de cas doivent permettre de déterminer les modèles d'emploi pratiqués par ces plateformes, les dispositions du droit des assurances sociales qui pourraient entraver l'expansion de modèles d'affaires innovants et celles qui seraient le plus susceptibles de la favoriser.

Méthodologie

Pour atteindre les objectifs de l'analyse, nous avons combiné diverses méthodes :

- **Entretiens semi-directifs** : nous nous sommes entretenus avec les exploitants des plateformes d'une part pour obtenir des informations sur leur modèle d'affaires et sur les rapports de travail y relatifs et, d'autre part, pour identifier les assouplissements du droit des assurances sociales dont ils ont besoin. Pour compléter ces informations, nous nous sommes enquis auprès d'une caisse cantonale de compensation (la *Sozialversicherungsanstalt* de Zurich) des activités qu'elle réalise pour classer les rapports de travail dans la catégorie correcte (salarié ou indépendant).
- **Questionnaire en ligne** : adressé au groupe cible des prestataires, un questionnaire en ligne nous a permis d'obtenir d'autres données (profil sociodémographique, charge de travail en faveur de la plateforme, taux d'occupation et activités réalisées en dehors de la plateforme). Ce questionnaire a donné aux personnes concernées la possibilité de s'exprimer sur les fluctuations de leur charge de travail et permet de se faire une idée des activités réalisées par les personnes interrogées en dehors de l'économie de plateforme.
- **Comparaison avec l'étranger, examen juridique de diverses questions et solutions adoptées dans d'autres pays** : nous avons soumis les diverses plateformes à un examen juridique et avons analysé un certain nombre de solutions appliquées dans d'autres pays.

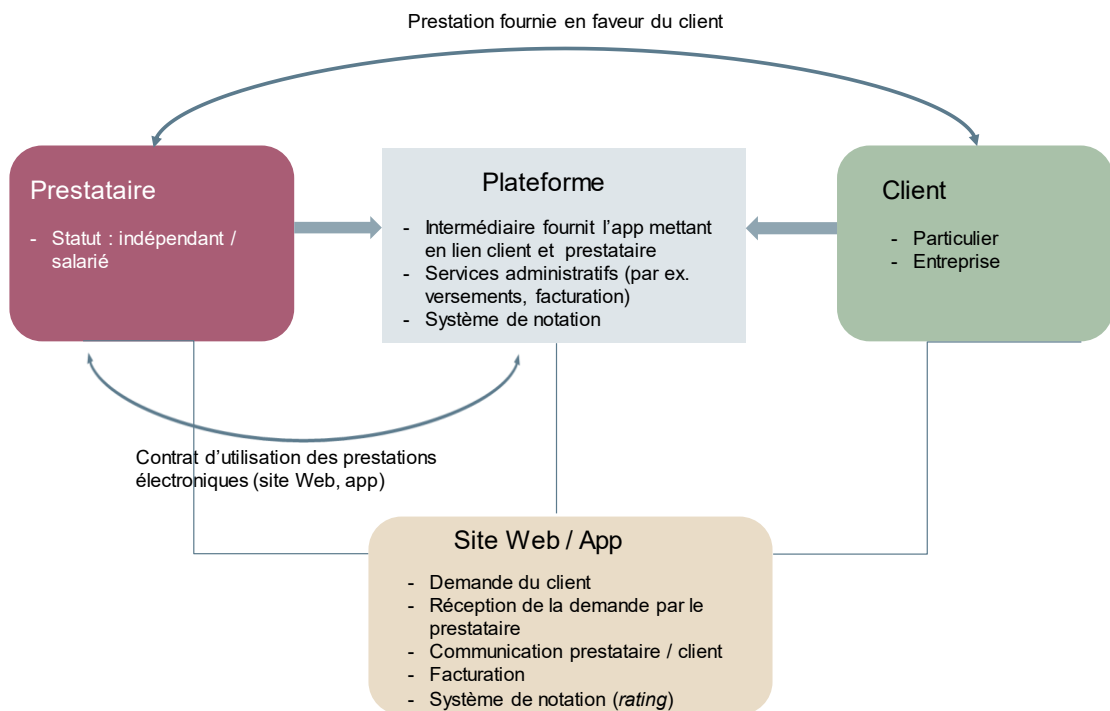
³ Conseil fédéral (2017), Conséquences de la numérisation sur l'emploi et les conditions de travail : opportunités et risques (2017), rapport donnant suite aux postulats 15.3854 Reynard du 16.9.2015 et 17.3222 Derder du 17.3.2017.

Modèles d'affaires

L'analyse des plateformes s'est centrée sur leurs modèles d'affaires, dont découlent les rapports de travail. Nous exposons ci-après le schéma de base des modèles appliqués par l'économie de plateforme.

- La plateforme met en rapport le prestataire et le client et agit ainsi comme un intermédiaire. Lorsque la plateforme fait office d'intermédiaire, le prestataire et son client sont en général liés par un contrat de prestation de services (plus rarement par un contrat de travail).
- La plateforme et le prestataire sont unis par un contrat d'utilisation régissant la mise à disposition des prestations électroniques. En règle générale, la plateforme s'indemnise en prélevant un pourcentage sur les revenus du prestataire.
- Les trois parties prenantes sont reliées par un système technique (site Internet ou application) qui accomplit diverses tâches.

Illustration R-2 : Représentation schématique des modèles d'affaires de l'économie de plateforme



Pour répondre aux questions formulées dans le mandat, nous avons examiné six plateformes en Suisse et interrogé leurs responsables. L'évaluation de ces plateformes nous a permis d'identifier quatre modèles d'affaires :

- **Modèle d'affaires n° 1 : la plateforme est un intermédiaire, les prestataires sont des indépendants.** Dans ce modèle, la plateforme joue uniquement un rôle d'intermédiaire et

les prestataires ont le statut d'indépendant. C'est le modèle retenu par les plateformes Uber, Mila, Gigme (en partie) et ATIZO 360°.

- **Modèle d'affaires n° 2 : la plateforme est un intermédiaire, les prestataires sont engagés par le client.** Dans ce modèle, la plateforme joue un rôle d'intermédiaire et les prestataires sont engagés par le client. En outre, la plateforme aide si nécessaire les clients à s'acquitter de leurs obligations d'employeur. Ce modèle est utilisé par batmaid.
- **Modèle d'affaires n° 3 : la plateforme est à la fois intermédiaire et employeur, les prestataires sont engagés par la plateforme.** La plateforme cumule les rôles d'intermédiaire et d'employeur. Ce modèle est utilisé par Helpling.
- **Modèle d'affaires n° 4 : la plateforme est à la fois intermédiaire et bailleur de services, les prestataires sont engagés par la plateforme.** La plateforme est considérée, au sens de l'article 26 OSE, comme un bailleur de services qui loue les services d'un travailleur à une entreprise locataire en cédant à celle-ci ses pouvoirs de direction à l'égard du travailleur. Les entreprises de location de services doivent demander une autorisation et sont actuellement soumises à la CCT Location de services étendue. Gigme souhaite appliquer ce modèle économique en plus du numéro 1.

Pour pouvoir analyser les modèles d'affaires examinés dans la perspective du droit des assurances sociales (voir chap. 5.3.2), il faut les classer dans des catégories juridiques pertinentes. À cette fin, il convient de distinguer les modèles dans lesquels la plateforme donne des instructions strictes au prestataire de ceux dans lesquels ce n'est pas le cas. Plus ces instructions sont détaillées, plus il est probable que le prestataire réalise une activité dépendante. Il en va de même lorsque la plateforme conclut un contrat de travail avec le prestataire. À l'inverse, le prestataire aura le statut d'indépendant lorsqu'il fournit ses prestations sans être tenu de suivre les instructions de la plateforme, ni celles du client.

Du point de vue juridique, les modèles des plateformes peuvent être classés dans l'une des trois catégories suivantes :

- **La catégorie A comprend les modèles d'affaires des plateformes qui donnent aux prestataires des instructions** sur la manière dont ils doivent fournir les prestations : plus le cadre est imposé (instructions données, contrôle exercé, obligation de rendre compte du prestataire, obligation de contracter [si elle existe] et restrictions de la liberté de choisir le client et de fixer les prix), plus il est probable que le prestataire doit être considéré comme salarié.
- **La catégorie B comprend les modèles d'affaires des plateformes qui concluent un contrat de travail avec les prestataires.** Dans ces cas de figure, le revenu obtenu est aussi considéré comme un salaire par le droit des assurances sociales et les décomptes se font par le biais de la plateforme. Il n'est pas certain qu'il faille attribuer à cette catégorie, sur la base du droit des assurances sociales, le modèle d'affaires dans lequel la plateforme joue uniquement un rôle d'intermédiaire (le client et le prestataire devant signer un contrat de travail) tout en fournissant, pour le compte du client et en qualité de représentant de celui-ci, d'importantes fonctions caractéristiques du rôle d'employeur (comme la sélection

des prestataires, l'acquittement des cotisations aux assurances sociales, etc.). Cette question se pose aussi lorsque la plateforme donne au prestataire des consignes le limitant dans l'accomplissement de ses activités.

- **La catégorie C comprend les modèles d'affaires des plateformes qui ne donnent aucune instruction.** Dans ce cas de figure, l'activité sera généralement considérée comme une activité indépendante au sens du droit des assurances sociales, de sorte qu'il incombe aux prestataires d'acquitter les cotisations dues. S'agissant des contrats, il devrait s'agir principalement de mandats, et pas de contrats de travail. On peut envisager ici une sous-catégorie, dans laquelle le prestataire et le client sont liés par des rapports de travail.

L'emploi dans l'économie de plateforme

Nous avons réalisé un sondage en ligne des prestataires en utilisant les canaux des exploitants de plateforme. Le résultat de ce sondage n'est pas représentatif, car nous ignorons quel est l'univers des prestataires de l'économie de plateforme. Étant donné que deux tiers des personnes ayant répondu sont au service d'Uber, certaines des caractéristiques qui se dégagent du sondage sont probablement typiques avant tout du secteur du taxi.

Quel est le profil d'un prestataire de l'économie de plateforme (étant entendu que la majorité des prestataires appartiennent au secteur du taxi) ? Le principal résultat de ce sondage mené en ligne est qu'il est impossible d'identifier un prestataire typique.

- L'écrasante majorité des prestataires est en âge de travailler, la surprise étant que les 40 à 64 ans sont plus nombreux que les 20 à 39 ans.
- S'agissant du niveau de formation, les universitaires sont proportionnellement peu nombreux, contrairement aux personnes ayant terminé uniquement la scolarité obligatoire.

Pour ce qui est du profil d'activité, nous constatons que 70 % environ des personnes interrogées travaillent dans l'économie de plateforme depuis un an au moins et près de 45 % depuis deux ans au moins. Quant aux revenus gagnés dans l'économie de plateforme, ils constituent 100 % des revenus pour un tiers des personnes interrogées et 25 % au plus pour un autre tiers. Toutefois, nous ignorons si les personnes qui tirent 100 % de leurs revenus d'une ou plusieurs plateformes travaillent à plein temps ou non. De l'ensemble des personnes ayant répondu, 60 % perçoivent moins de 3000 francs par mois en tant que prestataire de l'économie de plateforme.

En ce qui concerne la charge de travail et la régularité, la grande majorité des prestataires déclarent fixer eux-mêmes leurs horaires de travail. Près de la moitié travaillent chaque jour, et un quart un jour par semaine. Indépendamment de la fréquence, 85 % des prestataires interrogés indiquent que la durée hebdomadaire de leur travail au service des plateformes enregistre de grosses fluctuations.

Nécessité et possibilités d'assouplissement : une vue générale

Sur la base des réponses des exploitants des plateformes, de l'étude des solutions adoptées par d'autres pays et des réflexions auxquelles nous nous sommes livrés, nous estimons qu'il y a lieu, en résumé, d'étudier les questions suivantes :

- Simplification administrative :

Il serait utile d'envisager

- la possibilité d'étendre la procédure de décompte simplifiée à d'autres catégories d'acteurs ;
- la façon dont les plateformes pourraient, pour le compte des indépendants, se charger d'effectuer les décomptes requis par le droit des assurances sociales, sans se voir attribuer le statut d'employeur.

- Grandes lignes du débat concernant les réformes du droit des assurances sociales :

- Afin de garantir la sécurité juridique et la clarté des dispositions légales, il faudrait examiner s'il convient d'adopter une définition légale du statut des rétributions obtenues grâce à une activité sur une plateforme – de façon générale ou seulement pour certaines activités dépendantes –, en modifiant le RAVS dans ce sens.
- Pour garantir aux prestataires indépendants un niveau de protection suffisant, il faudrait aussi examiner l'approche suivante : donner aux exploitants des plateformes la possibilité ou l'obligation de proposer à ces prestataires une couverture d'assurance en matière de perte de gain en cas d'accident et de maladie et en matière de prévoyance professionnelle, sans leur conférer pour autant toutes les autres obligations liées au statut d'employeur.

Les exploitants des plateformes souhaitent d'une part une simplification des questions administratives et, d'autre part, un assouplissement de l'application du droit des assurances sociales.

Conclusion et perspectives

L'analyse que nous présentons ici montre que l'économie de plateforme présente un tableau très hétérogène. À eux seuls, les modèles d'affaires des plateformes retenues pour cette étude – au nombre de six seulement – présentent des différences parfois marquées. Par ailleurs, de grandes incertitudes entourent la question cruciale du statut des prestataires.

Des six plateformes interrogées, deux – Uber et batmaid – font actuellement l'objet d'un examen approfondi sur le plan juridique. Pour Uber, la question du statut d'indépendant des conducteurs est étudiée à plusieurs niveaux⁴ ; pour batmaid, la question est de savoir si cette plateforme peut réellement être considérée comme un simple intermédiaire. Ainsi, le SECO a reçu des demandes de plusieurs cantons et associations pour savoir s'il ne faudrait pas con-

⁴ Voir l'arrêt du Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne du 6.5.2019 (ats, 6.5.2019).

sidérer que le modèle économique de batmaid relève plutôt de la location de services, notamment en raison de l'arrêt du Tribunal fédéral rendu le 2 novembre 2018 (2C_132/2018) concernant un intermédiaire qui accomplit de nombreuses fonctions typiques d'un employeur (rédaction du contrat de travail, versement des impôts et des cotisations aux assurances sociales, inscription au contrôle des étrangers, suivi pendant l'activité, remplacement des employés en cas de problème, etc.). Le Tribunal fédéral a conclu que cette façon de procéder contourne l'obligation d'obtenir une autorisation pour les activités de placement et prive l'employé de la protection visée par la loi.

Il ressort de ces débats qu'il serait souhaitable de soumettre à un examen approfondi le lien entre protection sociale et statut en droit du contrat de travail (statut de salarié) et en droit des assurances sociales (activité lucrative dépendante) ainsi que les interdépendances entre ces deux branches du droit. Les deux questions centrales à approfondir sont les suivantes :

- Faut-il, pour des raisons relevant de la politique sociale, étendre certaines dispositions du droit du contrat de travail qui protègent l'employé (protection contre le licenciement, poursuite du versement du salaire en cas d'incapacité de travail, art. 324a CO) à certaines formes de travail indépendant (qui présentent des liens de dépendance) ?
- Devons-nous et pouvons-nous distinguer plus clairement le statut en droit du contrat de travail du statut en droit des assurances sociales, à l'image des réflexions auxquelles se livrent d'autres États européens, ou faudrait-il plutôt aller vers une convergence ? Signalons à cet égard que l'on ne peut pas juger les solutions retenues dans des systèmes juridiques d'autres pays sans tenir compte des conditions propres à ces systèmes.

Ces questions, qui relèvent également de la politique sociale, n'étaient pas l'objet de la présente étude, mais pourraient s'avérer importantes en cas d'assouplissement du droit.

Riassunto

Contesto e questioni oggetto dello studio

Nel novembre del 2017 il Consiglio federale ha adottato il rapporto sugli effetti della svolta digitale sul mercato del lavoro⁵. Ha inoltre incaricato il Dipartimento federale dell'interno (DFI) di valutare, insieme al Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca (DEFER), al Dipartimento federale di giustizia e polizia (DFGP) e al Dipartimento federale delle finanze (DFF), la necessità di una flessibilizzazione nell'ambito del diritto delle assicurazioni sociali nonché diverse opzioni concrete e di presentargli un rapporto.

Nel quadro del presente mandato esterno assegnato dall'Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS) per approfondire il tema in questione sono stati elaborati alcuni studi di casi concernenti specifici «rapporti di lavoro» previsti da modelli aziendali innovativi dell'economia delle piattaforme. Sono stati studiati i modelli di assunzione offerti da queste piattaforme, le condizioni quadro nell'ambito del diritto delle assicurazioni sociali che potrebbero ostacolare la diffusione di modelli aziendali innovativi e quelle che sarebbero più propizie al loro sviluppo.

Procedura

Per raggiungere gli obiettivi formulati, nel presente studio sono stati combinati diversi metodi, descritti di seguito.

- **Interviste guidate:** mediante interviste con i gestori delle piattaforme abbiamo ottenuto informazioni sui modelli aziendali e sui rapporti di lavoro e determinato il bisogno delle piattaforme riguardo alla flessibilizzazione del diritto delle assicurazioni sociali. Per completare le interviste, in collaborazione con l'istituto delle assicurazioni sociali di Zurigo è stata interpellata una cassa di compensazione cantonale in merito alla sua attività nella valutazione dei rapporti di lavoro.
- **Inchiesta online:** mediante un'inchiesta online con il gruppo target dei fornitori di prestazioni abbiamo raccolto ulteriori informazioni (dati sociodemografici, grado di utilizzo della piattaforma, grado d'occupazione, altre attività svolte al di fuori della piattaforma). L'inchiesta ha permesso agli interessati di esprimersi ulteriormente sulle variazioni rilevate nell'utilizzo della piattaforma e ha fornito indicazioni sulle attività lavorative da loro svolte al di fuori dell'economia delle piattaforme.
- **Confronto con altri Paesi, valutazione giuridica di diverse questioni e soluzioni adottate all'estero:** abbiamo sottoposto le diverse piattaforme a una valutazione giuridica e presentato e discusso determinate soluzioni adottate all'estero.

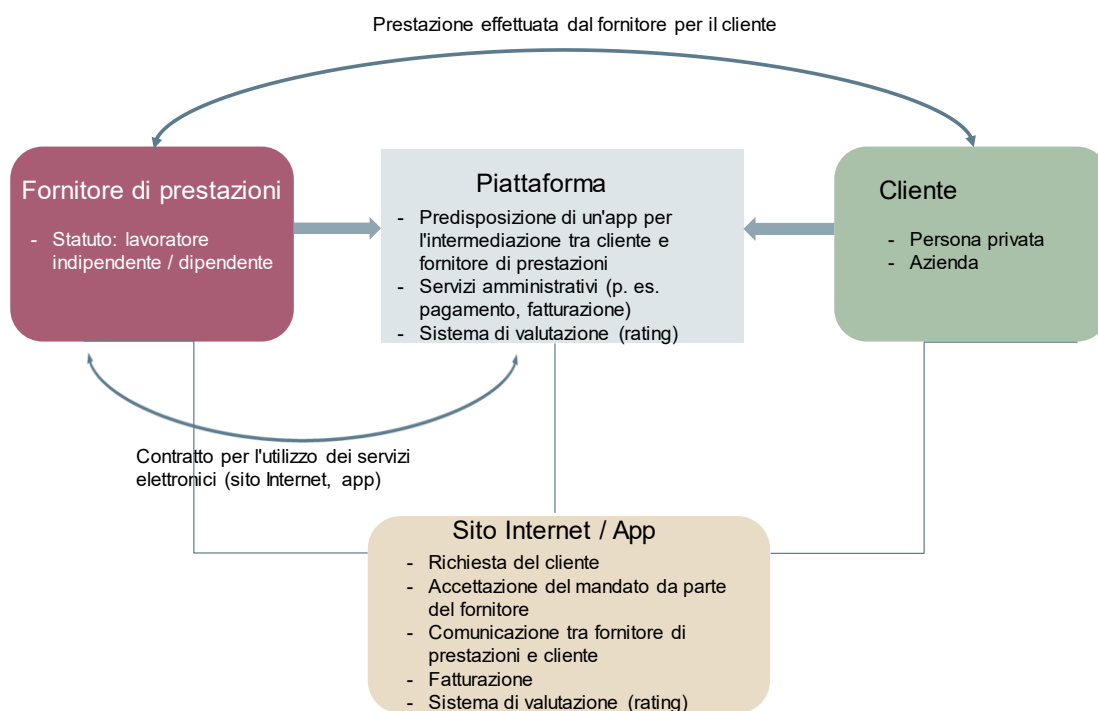
⁵ Consiglio federale, *Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen – Chancen und Risiken*, rapporto del Consiglio federale in adempimento dei postulati 15.3854 Reynard del 16.09.2015 e 17.3222 Derder del 17.03.2017, Berna 2017 (disponibile anche in francese).

Modelli aziendali

L'analisi delle piattaforme era incentrata sui loro modelli aziendali, da cui derivano i rapporti di lavoro. Lo schema di base del modello aziendale nell'economia delle piattaforme può essere illustrato nel modo seguente.

- Tramite la piattaforma si crea un contatto tra il fornitore di prestazioni e il cliente. La piattaforma funge da intermediaria tra i due. In tal caso, tra il fornitore e il cliente vi è di regola un contratto di prestazioni (più raramente un contratto di lavoro).
- Tra la piattaforma e il fornitore di prestazioni vi è un contratto per l'utilizzo dei servizi elettronici. Di regola, la piattaforma è indennizzata in proporzione al pagamento effettuato al fornitore di prestazioni.
- I tre attori sono collegati tra loro tramite un servizio tecnico (sito Internet / app), che svolge diversi compiti.

Figura R-3: Schema del modello aziendale nell'economia delle piattaforme



Per trattare la questione in oggetto abbiamo esaminato sei piattaforme in Svizzera, interpellato i relativi gestori e analizzato i loro modelli aziendali. In base a una valutazione economica ne abbiamo identificati quattro, descritti di seguito.

- **Modello aziendale 1: la piattaforma funge da intermediaria e il fornitore di prestazioni è indipendente.** In questo modello aziendale la piattaforma funge solo da intermediaria e il fornitore di prestazioni opera a titolo indipendente. Questo modello è applicato dalle piattaforme Uber, Mila, Gigme (in parte) e ATIZO 360°.

- **Modello aziendale 2: la piattaforma funge da intermediaria e il fornitore di prestazioni è assunto dal cliente.** In questo modello aziendale la piattaforma funge da intermediaria e il fornitore di prestazioni è assunto dal cliente. Inoltre, se necessario la piattaforma aiuta il cliente ad adempiere gli obblighi del datore di lavoro. Questo modello è applicato dalla piattaforma batmaid.
- **Modello aziendale 3: la piattaforma funge da intermediaria e da datrice di lavoro e il fornitore di prestazioni è assunto dalla piattaforma.** La piattaforma è nel contempo intermediaria e datrice di lavoro. Questo modello è applicato dalla piattaforma Helpling.
- **Modello aziendale 4: la piattaforma funge da intermediaria e da prestatrice di personale e il fornitore di prestazioni è assunto dalla piattaforma.** La piattaforma funge da prestatrice di personale secondo l'articolo 26 dell'ordinanza sul collocamento (OC), in quanto cede i servizi di un lavoratore a un'impresa acquisitrice, accordandole il potere di impartire istruzioni al lavoratore. Le imprese che forniscono personale a prestito necessitano di un'autorizzazione e sono attualmente soggette al contratto collettivo di lavoro, dichiarato d'obbligatorietà generale, per il settore del prestito di personale. Questo modello è utilizzato dalla piattaforma Gigme quale alternativa.

Per quanto concerne la valutazione nell'ambito del diritto delle assicurazioni sociali, i modelli aziendali analizzati vanno classificati secondo categorie giuridicamente rilevanti (v. cap. 5.3.2). I modelli aziendali per i quali le piattaforme prevedono prescrizioni rilevanti per la fornitura di prestazioni devono essere distinti da quelli in cui ciò non avviene. Quanto più severe sono le prescrizioni, tanto più spesso viene svolta un'attività lucrativa dipendente. Quest'ultima è esercitata anche nei casi in cui le piattaforme concludono contratti di lavoro con i fornitori di prestazioni. Le prestazioni vengono invece fornite in modo indipendente se il fornitore è indipendente nei confronti sia della piattaforma che dei clienti.

La classificazione dei modelli aziendali secondo criteri giuridici può essere fatta sulla base delle tre categorie esposte di seguito.

- **Categoria A: piattaforme che impongono prescrizioni ai fornitori di prestazioni.** Più le istruzioni in materia di esecuzione, l'obbligo di controllare e di rendere conto, l'eventuale obbligo di contrarre o limitazioni riguardo alla libertà di scelta del cliente o alla fissazione dei prezzi sono severi, più tali attività lucrative devono essere considerate dipendenti.
- **Categoria B: piattaforme che concludono contratti di lavoro con i fornitori di prestazioni.** In questi casi l'attività lucrativa è per principio dipendente anche secondo il diritto delle assicurazioni sociali e il conteggio dei contributi sociali avviene tramite la piattaforma. L'attribuzione a questa categoria nell'ambito del diritto delle assicurazioni sociali può essere contestata se, secondo il modello aziendale, la piattaforma funge solo da intermediaria, in presenza di un contratto di lavoro che deve essere concluso tra il cliente e il fornitore di prestazioni, ma nel contempo svolge per il cliente rilevanti funzioni tipiche del datore di lavoro (p. es. scelta del fornitore, versamento dei contributi sociali ecc.). Lo stesso vale se (eventualmente nel contempo) la piattaforma impone prescrizioni restrittive per l'attività del fornitore di prestazioni.

- **Categoria C: piattaforme che non prevedono prescrizioni per la fornitura di prestazioni.** In questi casi, dal punto di vista del diritto delle assicurazioni sociali di regola l'attività dovrebbe essere considerata indipendente e i fornitori di prestazioni dovrebbero pagare i contributi dovuti. Secondo il diritto contrattuale, nella maggior parte dei casi dovrebbe trattarsi di mandati, e non di contratti di lavoro. Quale sottocategoria è ipotizzabile un'attività dipendente tra il fornitore di prestazioni e il cliente.

Occupazione nell'economia delle piattaforme

Nell'ambito dello studio è stata svolta un'inchiesta online tramite i canali dei gestori delle piattaforme. Questa rilevazione non fornisce alcun risultato rappresentativo, in quanto il campione dei fornitori di prestazioni nell'economia delle piattaforme non è noto. Poiché oltre i due terzi dei partecipanti lavorano per Uber, alcune delle caratteristiche menzionate possono essere tipiche dei tassisti.

Ma com'è un tipico fornitore di prestazioni nell'economia delle piattaforme (prevalentemente attivo quale tassista)? Si può sostanzialmente affermare che sulla base dei risultati dell'inchiesta online non è possibile identificarlo.

- La stragrande maggioranza dei fornitori di prestazioni è in età lavorativa. Al riguardo può risultare in una certa misura sorprendente il fatto che la quota delle persone di età compresa tra i 40 e i 64 anni sia più elevata rispetto a quella dei 20–39enni.
- Per quanto attiene alla formazione, le persone con un diploma di scuola universitaria sono sottorappresentate, mentre quelle che hanno concluso al massimo la scuola dell'obbligo sono sovrarappresentate.

Dall'analisi delle attività svolte risulta che circa il 70 per cento dei partecipanti lavora nell'economia delle piattaforme da almeno un anno e quasi il 45 per cento da almeno due anni. Riguardo ai redditi conseguiti nell'economia delle piattaforme, un terzo degli interpellati indica di realizzare il 100 per cento del proprio reddito con l'attività svolta tramite la piattaforma e un altro terzo di realizzare al massimo il 25 per cento in questo modo. Tuttavia, per il primo terzo non è chiaro se il tempo di lavoro corrisponda a un equivalente a tempo pieno. Con l'attività svolta tramite la piattaforma il 60 per cento degli interpellati consegue un reddito mensile inferiore a 3000 franchi.

Per quanto concerne il grado e la frequenza di utilizzo della piattaforma, risulta che gran parte dei partecipanti può decidere autonomamente il proprio orario di lavoro. Quasi la metà svolge quotidianamente la propria attività tramite la piattaforma, mentre un quarto la svolge ogni settimana. A prescindere dalla frequenza di utilizzo, circa l'85 per cento degli interpellati indica che la durata del lavoro svolto ogni settimana tramite le piattaforme online varia notevolmente.

Necessità di una flessibilizzazione e possibili soluzioni: sintesi generale

Sulla base dei riscontri dei gestori delle piattaforme, della discussione di determinate soluzioni adottate all'estero nonché delle riflessioni fatte nell'ambito del presente studio riteniamo necessario esaminare i due punti seguenti.

- Semplificazione amministrativa

Sarebbe opportuno esaminare:

- se la procedura di conteggio semplificata debba essere applicata a una cerchia ampliata di attori;
- in che modo le piattaforme potrebbero occuparsi anche del conteggio nell'ambito del diritto delle assicurazioni sociali per quanto concerne le retribuzioni versate per attività indipendenti, senza essere qualificate come datrici di lavoro.

- Orientamenti per la discussione di riforme nel diritto delle assicurazioni sociali

- Tenendo conto degli obiettivi della chiarezza e della certezza giuridica andrebbe esaminato se si debba introdurre, mediante una modifica dell'ordinanza sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (OAVS), una definizione legale dello statuto delle retribuzioni versate per attività svolte sulle piattaforme, e questo in linea generale o solo per determinate attività dipendenti.
- Bisognerebbe anche esaminare se i gestori delle piattaforme possano o debbano garantire ai fornitori di prestazioni indipendenti attivi per le piattaforme una protezione assicurativa nell'ambito della perdita di guadagno in caso di infortunio e/o malattia e per quanto riguarda la previdenza professionale, senza dover assumere tutti gli altri obblighi del datore di lavoro.

Riassumendo, i gestori delle piattaforme auspicano, da un lato, semplificazioni amministrative e, dall'altro, una flessibilizzazione nell'ambito del diritto delle assicurazioni sociali.

Conclusioni e prospettive

Dalla presente analisi emerge che l'economia delle piattaforme presenta un quadro molto eterogeneo. Persino tra le sei piattaforme esaminate si rilevano differenze talvolta marcate per quanto riguarda il modello aziendale. Inoltre, la valutazione della questione fondamentale dell'indipendenza è fonte di grande incertezza: delle sei piattaforme analizzate nell'inchiesta due (Uber e batmaid) sono oggetto di una verifica giuridica approfondita.

Nel primo caso viene vagliata a diversi livelli giuridici la questione dell'indipendenza degli autisti di Uber⁶, mentre nel secondo si esamina se batmaid possa veramente essere qualificata come semplice intermediaria. Diversi Cantoni e associazioni hanno chiesto alla Segreteria di Stato dell'economia (SECO) di esaminare la possibilità di qualificare il modello come fornitura di personale a prestito, in particolare in seguito alla sentenza del 2 novembre 2018 del Tribunale federale (2C_132/2018) concernente lo svolgimento di diverse funzioni del datore di lavoro per

⁶ V. decisione del 6 maggio 2019 del tribunale distrettuale di Losanna (sda, 6.5.2019).

quest'ultimo da parte di un intermediario (redazione del contratto di lavoro, conteggio dei contributi sociali e delle imposte, notificazione presso le autorità competenti in materia di stranieri, assistenza durante lo svolgimento dell'attività, sostituzione della manodopera in caso di problemi ecc.). Il Tribunale federale è giunto alla conclusione che questo modo di procedere aggira l'obbligo di richiedere un'autorizzazione di fornitura di personale, volto a garantire la protezione del lavoratore.

Sulla base di queste discussioni è auspicabile un esame approfondito del nesso tra protezione sociale e statuto nel diritto del contratto di lavoro (statuto di lavoratore dipendente) e nel diritto delle assicurazioni sociali (attività lucrativa dipendente) e delle relative interdipendenze. Le due questioni fondamentali da approfondire sono le seguenti.

- Per motivi di politica sociale si devono estendere talune disposizioni di protezione previste dal diritto del contratto di lavoro (protezione dalla disdetta, continuazione del versamento del salario in caso d'impedimento al lavoro secondo l'art. 324a del Codice delle obbligazioni [CO]) anche a determinate forme di attività indipendenti (che presentano un rapporto di dipendenza)?
- Lo statuto nel diritto del contratto di lavoro e quello nel diritto delle assicurazioni sociali – devono e possono essere separati, eventualmente in modo più chiaro, per analogia con le riflessioni fatte in altri Paesi europei? O al contrario dovrebbero convergere? Al riguardo va osservato che le soluzioni adottate in altri ordinamenti giuridici non possono essere valutate senza esaminare le condizioni specifiche della normativa di diritto nazionale.

Pur non essendo oggetto del presente studio, tali questioni di politica sociale potrebbero rivelarsi importanti nell'ottica di un'effettiva flessibilizzazione nell'ambito del diritto delle assicurazioni sociali.

Summary

Background and research questions

In November 2017 the Swiss federal government [Federal Council] adopted a report detailing the impact of digital technologies on the labour market.⁷ It subsequently mandated the FDHA, along with the EAER, the FDJP and the FDF, to assess the need for greater flexibility in social security legislation, evaluate concrete options in this regard and deliver their findings in a report.

To expand the body of knowledge available to the project, the FSIO commissioned a team of external consultants to develop a series of case studies on the 'employment relationships' typically found in the platform economy. As well as identifying the different forms of employment adopted by platforms, the study aimed to ascertain which aspects of social security legislation could potentially facilitate or hinder the development and uptake of these innovative business models.

Methodology

In order to meet the study aims, the research team deployed a combination of the following methods:

- **Semi-structured interviews** with platform operators: These allowed us to gather information on the type of business model the platforms followed, the forms of employment they offered, as well as gauge the need for more flexible social security legislation. In addition, the research team questioned the Social Insurance Office of the canton of Zurich (SVA Zurich) – a cantonal compensation office – on its activities in relation to its employment status assessments.
- **Online survey** of service providers: These allowed us to gather additional service provider-related data (sociodemographic information, platform-specific workload, level of employment, paid work outside of the platform economy). In addition, the survey provided respondents with an opportunity to comment on their workload fluctuations. From this information, we were also able to obtain a picture of the paid work they perform outside of the platform economy.
- **International comparison, as well as a legal assessment of specific issues and solutions adopted by other countries:** We carried out a legal analysis of the platforms, and presented and discussed solutions reached by other countries.

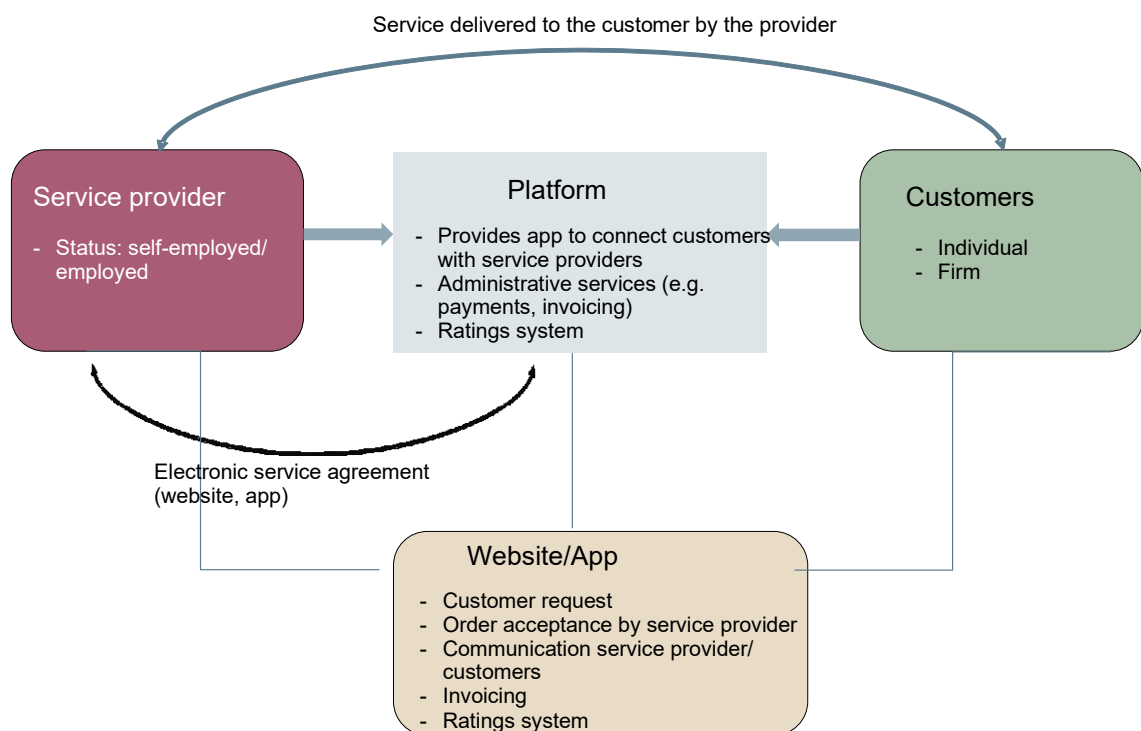
⁷ *Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen – Chancen und Risiken* [Impact of digital economies on employment and working conditions – opportunities and risks], Federal Council report of 2017 in response to Postulate 15.3854 Reynard of 16.09.2015 and Postulate 17.3222 Derder of 17.03.2017.

Business models

Our analysis focuses on the business models which platforms adopt. From these models we were able to identify the forms of employment that they offer. The basic structure of a platform business is as follows:

- interaction between the service provider and the customer takes place directly over the platform. In other words, the platform serves as an intermediary. As a general rule, the 'intermediary' business model involves service agreements (in rare instances, employment contracts) between the two agents.
- the platform and the service provider enter into an electronic services agreement. The platform generally takes a certain percentage of the user's earnings as a fee.
- a technical service (website/app) connects all three agents – platform, service provider and customer – and performs several functions.

Figure S-4: Platform business model



We examined and surveyed six platforms currently operating in Switzerland. An economic analysis allowed us to identify the business model they followed. These can be broken down into four types:

- **Business model 1: Platform as intermediary, service provider self-employed**
The platform acts exclusively as an intermediary and the service provider works in a free-lance (self-employed) capacity. Uber, Mila, Gigme (in part) and ATIZO 360° follow this model.
- **Business model 2: Platform as intermediary, service provider hired by the customer**
The platform acts as an intermediary and the service provider is employed by the customer. At the customer's request, the platform can support the customer fulfil their employer obligations under the law. batmaid follows this model.
- **Business model 3: Platform as intermediary and employer, service provider hired by the platform** Here, the platform serves the dual function of intermediary/employer. Helping follows this model.
- **Business model 4: Platform as intermediary and temporary staffing agency, service provider employed by the platform** Under Art. 26 RecO, this type of platform is considered a temporary staffing agency because it hires out the employee to a host firm and assigns the latter with the power to issue instructions to the worker. As such, these businesses require an operating licence and are subject to the generally applicable collective employment agreement (CEA) with respect to the hiring of staff. Gigme seeks to apply this model as an alternative to the other models.

In terms of the social security legislation strand of the study, we assigned each business model to the applicable legal category (cf. Chapter 5.3.2). We also distinguish between platforms that impose extensive requirements on the service provider and those that do not. The more rigid these conditions are, the more likely that providers deliver their services in a self-employed capacity. The same also holds for platforms which enter into an employment contract with the service provider. Providers are deemed to be self-employed when they operate independently from both the platform and the customer.

Classification of platform business models according to legal criteria:

- **Category A: platforms which impose service delivery requirements on the provider**
Self-employment is more common in business models that impose rigid service provision requirements, supervisory and accountability obligations and, in certain instances, an obligation to contract and restrictions on customer selection and price-setting.
- **Category B: platforms which enter into an employment contract with the service provider** Here, the gainful activity, as defined in social security legislation, is in principle not performed on a self-employed basis and is invoiced via the platform. However, the treatment under social security legislation can be problematic, particularly if the platform pursues the 'intermediary' business model, yet also undertakes typical employer obligations on its customer's behalf (e.g. selection of service provider, payment of social security contributions, etc.) despite the fact that the employment contract, if any, is between the service provider and the customer. The same holds for platforms which (also) impose restrictive requirements on service providers.
- **Category C: platforms which impose no requirements on the service provider** According to social security legislation, this work should fall under the self-employed category. In

other words, the service providers are responsible for paying social security contributions themselves. Under contract law, this employment relationship would typically involve purchase orders rather than employment contracts. A possible sub-category could be platforms where the provider performs work for the customer in an employee capacity.

Forms of work in the platform economy

The study included an online survey that was conducted through the platform operators. The findings are not representative because there is no complete picture of the entire population of service providers working in the platform economy. Since more than two-thirds of respondents work for Uber, a number of the characteristics mentioned below typically, and primarily, apply to taxi operators.

What does an archetypal service provider working in the platform economy (primarily from the taxi industry) look like? According to the findings of the online survey, no such example exists; service providers are an extremely diverse group.

- The overwhelming majority of service providers are of working age. Rather surprisingly, 40- to 64-year-olds account for a higher share than the 20-39 age group.
- In terms of education, university graduates are under-represented; individuals with no post-compulsory school-leaving qualification are over-represented.

If we look at their activity profile, around 70% of respondents have been working for at least one year in the platform economy, and just under 45% for at least two years. As regards earned income, one third of respondents stated that 100% or 25% or less of their earned income comes from their gainful activity in the platform economy. However, the study was unable to determine whether the working hours of those in the 100% category correspond to full-time-equivalent employment. 60% of respondents earn less than CHF 3,000 per month from their platform-specific work.

In terms of workload and regularity of work, the survey found that the large majority of service providers are free to set their own working hours. Just under half of respondents carry out work through the platform on a daily basis, while one quarter do so weekly. Regardless of frequency, roughly 85% of respondents declared that their platform-specific working hours vary widely from week to week.

Need and options for greater flexibility: an overview

We have formulated the following recommendations based on feedback from platform operators, as well as an examination of solutions adopted by other countries and our analysis of the study findings:

- Review of administrative simplification:
 - examine the possibility of making the simplified settlement procedure available to a wider circle;

- examine how platforms could settle social security contributions on behalf of self-employed service providers without qualifying as an employer.
- Lines of discussion on social security legislation reforms:
 - With regard to the aims of legal certainty and clarity, a study should be undertaken to explore the possibility of amending the OASIO by adding a legal definition of remuneration (pay) either as it pertains to platform-based employment generally or to platform-based activities performed in an employee capacity specifically.
 - With regard to the social protection of self-employed service providers, a study should be undertaken to explore how platform operators could guarantee, either on a voluntary or mandatory basis, insurance cover for freelance workers in the event of loss of earnings due to an accident and/or illness, without requiring them to fulfil all other obligations to which employers are subject.

Two main demands on the part of platform operators emerge from our findings: less red tape and more flexible social security legislation.

Conclusion and outlook

The present analysis shows the extremely heterogeneous nature of the platform economy. Even the six platforms surveyed here differ markedly, particularly in terms of the business models they adopt. The study also finds that there is considerable uncertainty surrounding the definition of self-employment.

Of the six platforms surveyed, two platforms – Uber and batmaid – are currently the subject of extensive legal reviews at multiple levels. Several courts in Switzerland have been asked to rule on whether Uber drivers are in fact employees rather than self-employed service providers.⁸ With regard to batmaid, the legal question is whether, in practice, it acts exclusively as an intermediary. Since the Federal Supreme Court ruling of 2 November 2018 (2C_132/2018) on the status of a digital intermediary which also performs many employer functions on behalf of its customers (drafting of the employment contract, calculating social security contributions and taxes, registration with immigration authorities, service delivery support, changing personnel in the event of problems etc.), many cantons and associations have contacted SECO to inquire whether batmaid qualifies as a temporary staffing agency rather than an intermediary as it claims. The Federal Supreme Court concluded that such a procedure circumvents the authorisation obligation for temporary staffing agencies and, by extension, the employee protection this instrument guarantees.

Based on these discussions, it would be helpful to review the link between social protection and employment status as defined by employment contract regulations (employee status) and by social security legislation (employed activity) and the corresponding dependencies. This work should focus on two key questions:

⁸ cf. Ruling of the Lausanne District Court, 6 May 2019 (sda, 6.5.2019).

- On social policy grounds, should certain protections in employment contract legislation (protection against unfair dismissal, continued salary in the event of an incapacity to work, Art. 324a OR) be extended to certain forms of self-employment?
- Should and could there be a clearer distinction, or greater convergence, between the definitions of employment status provided by employment contract and social security legislation? This work should draw on similar considerations in other European countries. However, the assessment of solutions developed in other countries should factor in the specific features of the legal landscape in each of these countries.

These social policy questions were not the subject of the present study but could be important in future work to improve the flexibility of Swiss social security legislation.

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage

Im November 2017 verabschiedete die Schweizer Regierung einen Bericht zu den Auswirkungen des digitalen Wandels auf den Arbeitsmarkt⁹. In diesem Zusammenhang hat der Bundesrat das EDI damit beauftragt, in Zusammenarbeit mit dem WBF, dem EJPD und dem EFD bis Ende 2019 die Notwendigkeit und konkrete Optionen einer Flexibilisierung im Bereich des Sozialversicherungsrechts zu prüfen und einen Bericht vorzulegen. In diesem Rahmen initiierte das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) das Projekt «Digitalisierung – Weiterentwicklung und Prüfung einer Flexibilisierung im Sozialversicherungsrecht».

Zur Vertiefung des Projekts lässt das BSV im vorliegenden externen Mandat einige Fallstudien zu spezifischen «Arbeitsverhältnissen» von innovativen Geschäftsmodellen der Plattform-Ökonomie erarbeiten. Dabei wird ermittelt, welche Anstellungsmodelle diese Plattformen anbieten, welche Rahmenbedingungen im Sozialversicherungsrecht die Verbreitung innovativer Geschäftsmodelle eventuell hemmen und welche für die Entwicklung der Geschäftsmodelle am förderlichsten wären. Nicht Bestandteil des Mandats ist die Diskussion der Auswirkungen auf die soziale Sicherheit. Diese Analyse wird gemäss Ausschreibungsunterlagen durch die Bundesverwaltung vorgenommen.

Zum Thema Plattformökonomie und Sozialversicherungsrecht wurden in jüngster Vergangenheit verschiedene politische Vorstösse eingereicht, die im Rahmen des Bundesratsberichts aufgenommen werden.

1.2 Zielsetzungen der Studie

Es geht in der Analyse erstens darum, Wissen und Verständnis hinsichtlich der Beschäftigten und der Anstellungsmodelle in der Plattformökonomie zu gewinnen, und zweitens zu prüfen, welche Flexibilisierungen bei den verschiedenen Sozialversicherungen allenfalls erforderlich sind, um die Verbreitung innovativer Geschäftsmodelle zu ermöglichen.

Die Plattformen wählen unterschiedliche Geschäftsmodelle und entsprechend divergieren die spezifischen Arbeitsverhältnisse dieser Geschäftsmodelle, und stehen entsprechend unterschiedlich in der Kritik. Dabei ist eine Abwägung der Sicherheitsbedürfnisse des Einzelnen und der Flexibilitätsansprüche der Gesellschaft zu diskutieren.

Im Rahmen der Diskussion des Detailkonzepts wurden drei zentrale Fragestellungen formuliert:

- Wie ist der Stand der Dinge der Plattform-Ökonomie in der Schweiz? (Fotografie Ist-Zustand)

⁹ Bundesrat (2017), Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen – Chancen und Risiken (2017), Bericht des Bundesrates in Erfüllung der Postulate 15.3854 Reynard vom 16.09.2015 und 17.3222 Derder vom 17.03.2017.

- Was sind die Bedürfnisse der Plattformökonomie? Und braucht es gesetzliche Anpassungen im Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht?
- Welche Profile haben die Leistungserbringer der Plattformen? Welchen Status haben die Leistungserbringer (selbständig / unselbständig), Pensum (Teilzeit / Vollzeit), Qualifikation (hoch / niedrig)?

1.3 Abgrenzung der Studie

Das Feld der Plattformökonomie ist aktuell in einer steten Bewegung, die Möglichkeiten und die Bedürfnisse der Plattformbetreibenden, der Leistungserbringer und der Kunden verändern sich laufend. Die beobachteten Veränderungen in den Geschäftsmodellen und die in den letzten Monaten erfolgten juristischen Urteile auf verschiedenen rechtlichen Ebenen zeigen dies deutlich.

Die vorliegende Studie gibt den Stand per Ende Juni 2019 wieder.

2 Methodisches Vorgehen

2.1 Überblick über die verwendeten Methoden

Zur Beantwortung der Zielsetzungen dieser Analyse haben wir verschiedene Methoden kombiniert:

- **Leitfadengestützte Interviews:** Mittels Interviews mit den Plattformbetreibern haben wir einerseits Informationen zum Geschäftsmodell und zu den Arbeitsverhältnissen bekommen, andererseits haben wir den Bedarf der Plattformen hinsichtlich der Flexibilisierung des Sozialversicherungsrechts eruiert.
- **Online-Befragung:** Mittels einer Online-Befragung mit der Zielgruppe der Leistungserbringer erhalten wir weitere Daten (soziodemographische Daten, Auslastungsgrad bei Plattform, Beschäftigungsgrad, weitere Tätigkeiten ausserhalb der Plattform). Die Befragung dient dazu, dass sich die Betroffenen zusätzlich zu Schwankungen in der Belastung äussern können. Zudem ergibt sich ein Bild, wie die Befragten ausserhalb der Plattformökonomie tätig sind.
- **Vergleich mit anderen Ländern, juristische Beurteilung verschiedener Fragestellungen und ausländischen Lösungen:** Im Rahmen dieser Vorgehensweise unterziehen wir die verschiedenen Plattformen einer juristischen Betrachtung und diskutieren ausgewählte ausländische Lösungen.

2.2 Beschreibung der einzelnen Methoden

2.2.1 Befragung der Plattformbetreiber

Zusammen mit der Begleitgruppe wurden folgende Plattformbetreibende als Fallbeispiele und Interviewpartner ausgewählt:

Abbildung 2-1: Ausgewählte Plattform und Branche

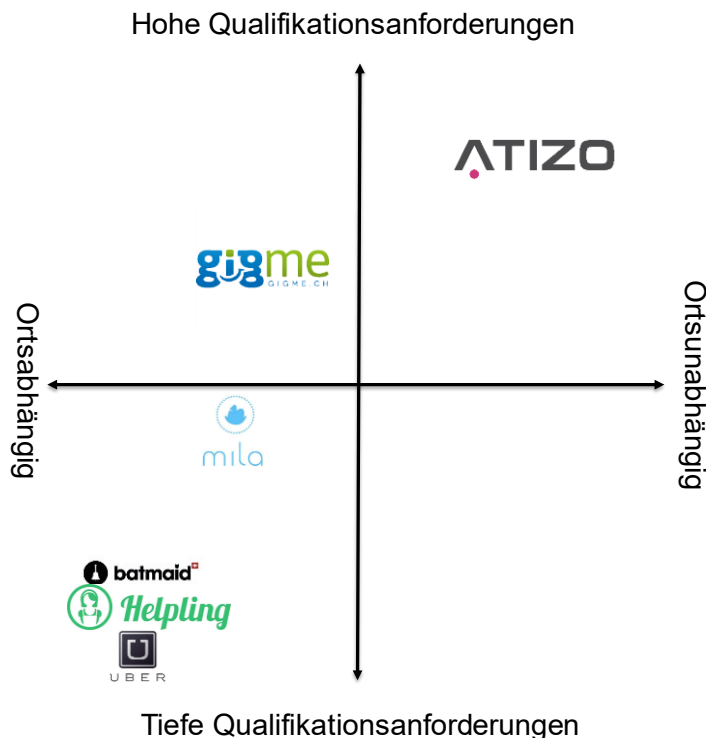
Plattform	Branche
Uber Schweiz	Personenfahrdienste
Mila	Informations- und Kommunikationsdienstleistungen
Gigme	Diverse Dienstleistungsbranchen
ATIZO 360°	Ideenschmiede
batmaid	Reinigungsservice
Helping	Reinigungsservice

a) Überlegungen zur Auswahl

Im Rahmen der vorbereitenden Arbeiten hatte das Bundesamt für Sozialversicherungen bereits Kontakte zu verschiedenen Plattformen hinsichtlich einer Teilnahme an der vorliegenden Studie geknüpft. Auf Basis dieser Vorarbeiten und der ersten Begleitgruppensitzung wurde beschlossen, die vier Plattformbetreiber ATIZO 360°, Gigme, Uber und Mila zu befragen. Als weitere Plattformen wurden die beiden im Reinigungsbereich tätigen Plattformen batmaid und Helpling ausgewählt. Mit diesen beiden letztgenannten Plattformen ist auch ein Vergleich von Plattformen, welche inhaltlich im gleichen Segment tätig sind, möglich.

Aus unserer Sicht macht diese Auswahl der Plattformen Sinn. Auf Basis unserer Erkenntnisse aus dem SECO-Mandat zu den «atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen»¹⁰ gehen wir davon aus, dass vor allem Plattformen mit lokaler Leistungserbringung für die Schweiz bezüglich Beschäftigung relevant sind. Jene Plattformen mit globaler Online-Leistungserbringung agieren meistens zu Weltmarktlöhnen, die für Schweizer Arbeitnehmende in den meisten Fällen nicht attraktiv sind.¹¹ Daher ist anzunehmen, dass Schweizer Clickworker diese Plattformen höchstens kurz ausprobieren, sie aber nicht als attraktiv erachten.

Abbildung 2-2: Darstellung verschiedener in der Schweiz tätigen Plattformen



¹⁰ Ecoplan (2017), Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Nachfolgestudie zu den Studien von 2003 und 2010, unter Berücksichtigung neuer Arbeitsformen.

¹¹ Es ist denkbar, dass es spezifische internationale Plattformen im Bereich von qualifizierter Arbeit gibt, die auch für Leistungserbringer in der Schweiz attraktiv sind.

Betrachten wir die vom BSV kontaktierten Plattformen, fällt auf, dass die meisten Plattformen – mit Ausnahme von ATIZO 360° – Dienstleistungen erbringen, die in der Schweiz ortsgebunden erbracht werden.¹² Zudem sind diese Plattformen – mit Ausnahme von Gigme und ATIZO 360° – mehrheitlich im Bereich tiefer Qualifikationsanforderungen tätig.

b) Erarbeitung eines Leitfragebogens

Die Gespräche mit den ausgewählten Plattformbetreibern haben wir mittels eines semistrukturierten Fragebogens durchgeführt. Dabei standen folgende Aspekte im Zentrum:

- Selbständigkeit / Unselbständigkeit der Leistungserbringer, Tragung unternehmerisches Risiko
- Auslastung, Arbeitsbedingungen
- Charakteristika der Leistungserbringer, u.a. Altersstruktur, Bildungsniveau
- Verteilung der Verantwortung bei sozialversicherungsrechtlichen Fragen (Meldung, Zahlungen)
- Bedarf an Flexibilisierungen bei den Sozialversicherungen

2.2.2 Befragung der SVA Zürich

In Ergänzung zu den Interviews mit den Plattformbetreibern haben wir mit der SVA Zürich auch eine Ausgleichskasse befragt, um einen Eindruck aus Sicht eines Durchführungsorgans der Sozialversicherungen zu bekommen. Mit diesem Gespräch untersuchen wir die Frage, inwiefern die Sicht der Plattformbetreibenden, welche sich mehrheitlich als Vermittlerinnen und nicht als Arbeitgeberinnen verstehen, aus Sicht einer Ausgleichskasse Bestand hat. Im Interview mit der Ausgleichskasse Zürich sind wir der Frage nach den Kriterien und Herausforderungen bei der Klassifizierung von Plattformen sowie nach den Möglichkeiten einer administrativen Vereinfachung nachgegangen.

2.2.3 Datenauswertung und Online-Befragung

Zur Aufgabenstellung der Studie gehört eine Darstellung der Leistungserbringer in der Plattformökonomie. Dabei stehen uns grundsätzlich zwei Datenquellen zur Verfügung, die wir geprüft haben.

- **Datenauswertung der Personaldaten der Plattformbetreiber:** In der vorliegenden Studie haben wir keine verwertbaren Daten seitens der Plattformbetreibenden erhalten.
- **Durchführung einer Online-Befragung:** Mit der Online-Befragung sind die Leistungserbringer der verschiedenen Plattformen befragt worden. Die Umfrage hat verschiedene Themenbereiche wie generelle Charakteristika, Auftragsmenge und Schwankungen im Arbeits-

¹² Vgl. Ecoplan (2017), Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Die mehrheitlich ortsabhängige Tätigkeit der Leistungserbringer ist aufgrund der internationalen Preisdrucks bei Crowdwork nicht überraschend.

volumen, Arbeitsvorgaben und sozialversicherungstechnische Fragen umfasst. Der Versand der Umfrage hat über die Plattformbetreiber Uber, Mila und ATIZO 360° stattgefunden.¹³

2.2.4 Analyse der Geschäftsmodelle der untersuchten Plattformen aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht und Prüfung ausländischer Lösungen

Die verschiedenen Lösungen der Geschäftsmodelle der ausgewählten Plattformen wurden abschliessend aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht betrachtet. Ergänzt wurde die Analyse durch die Diskussion und Prüfung ausländischer Lösungen, welche einen Beitrag zu einer möglichen Flexibilisierung der Sozialversicherungen in der Schweiz leisten können. Dabei haben wir einerseits die allfälligen Rückmeldungen aus den Gesprächen mit den Plattformbetreibern aufgegriffen, andererseits die Anregungen aus der Literatur aufgenommen.

¹³ Die übrigen drei befragten Plattformen haben bei der Online-Befragung nicht teilgenommen. Es wurde argumentiert, dass im Reinigungsbereich die erforderlichen Sprachkenntnisse fehlen und dass wenig Bereitschaft da sei, Fragebogen zu beantworten.

3 Beschreibung der innovativen Geschäftsmodelle

Die Beschreibung der untersuchten Geschäftsmodelle ist ein zentraler Aspekt der vorliegenden Studie. Dabei gilt es zu beachten, dass die gewählten Geschäftsmodelle unter verschiedenen Aspekten analysiert werden können. Wir konzentrieren uns hier auf eine ökonomische und eine sozialversicherungsrechtliche Betrachtung.

3.1 Betrachtung der untersuchten Geschäftsmodelle

3.1.1 Ökonomische Betrachtung

In einer ökonomischen Betrachtung lassen sich die untersuchten Geschäftsmodelle der Plattformbetreibenden dahingehend unterscheiden, ob sie die Rolle einer Vermittlerin von Tätigkeiten zwischen einem Anbieter und einem Kunden wahrnehmen oder aber selber als Arbeitgeberin oder Auftraggeberin auftreten.

Ein wichtiges Element bei dieser Betrachtung umfasst die Frage, wer das **unternehmerische Risiko trägt**.

- Grundsätzlich beschränkt sich das unternehmerische Risiko von Plattformen, die ausschliesslich als Vermittlerinnen agieren, darauf, die für den Betrieb der Plattform und das Erreichen eines hohen Verbreitungsgrads erforderlichen Aufwendungen (Bereitstellen und Weiterentwicklung der Internetplattform; Marketingkosten, um Angebot bekannt zu machen) zu decken. Hinsichtlich des Auslastungsrisikos des Dienstleisters (genügend Umsatz) und der allfällig erforderlichen Investitionen in physisches Kapital (z.B. in Werkzeug oder Auto) liegt das unternehmerische Risiko bei den Leistungserbringern.
- Als Arbeitgeberinnen übernehmen die Plattformen einen grösseren Anteil des unternehmerischen Auslastungsrisikos, wenn sie z.B. gewisse Materialkosten tragen oder eine Mindestauslastung garantieren. Die garantierte Mindestauslastung kann jedoch relativ tief sein, so dass sich auch für Plattformen, welche als Arbeitgeberinnen auftreten, das Auslastungsrisiko begrenzen lässt. In diesem Fall liegt das Auslastungsrisiko grösstenteils beim angestellten Leistungserbringer. Bei garantierter Mindestauslastung dürften Auslastungsschwankungen häufiger durch Neueinstellungen und Entlassungen von Arbeitskräften geregelt werden («flexibility at the extensive margin»¹⁴). Ohne solche Garantien werden Schwankungen eher durch einen unterschiedlich intensiven Einsatz der Leistungserbringer/innen aufgefangen («flexibility at the intensive margin»).

Die Plattformbetreibenden haben – auch wenn sie als Vermittlerinnen agieren – ein Interesse daran, dass ihre (selbständigen) Leistungserbringer im Auftritt, Qualität und Preis möglichst einheitlich auftreten. Entsprechend machen mehrere der untersuchten Plattformen teils recht detaillierte Vorgaben oder Empfehlungen hinsichtlich Preissetzung oder Leistungserbringung.

¹⁴ Michie/Sheehan (2003), Labour market deregulation, 'flexibility' and innovation.

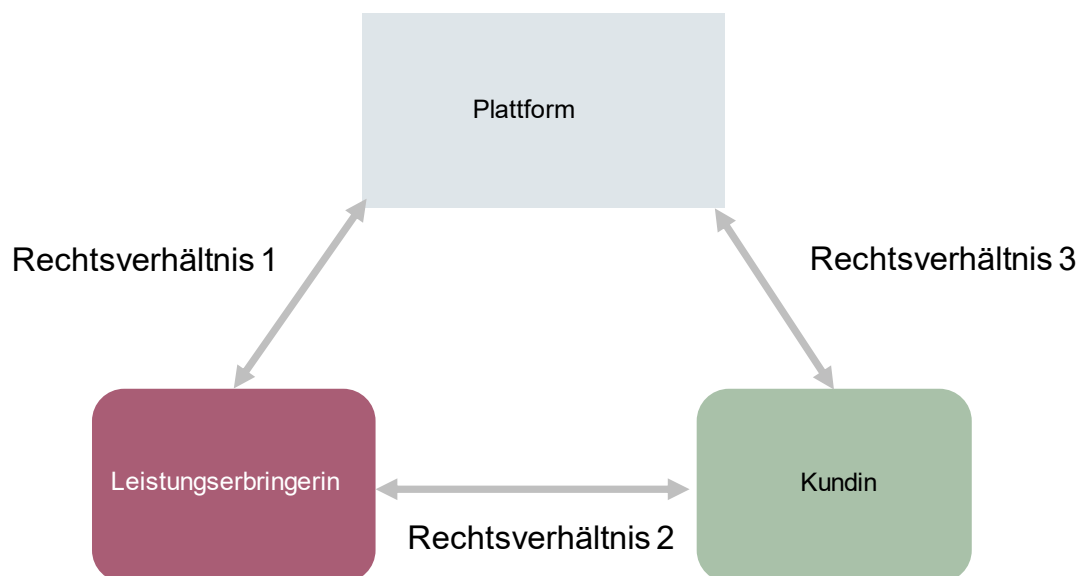
- **Preissetzung:** Verschiedene Plattformen tendieren zu Vorgaben hinsichtlich der Preissetzung. Diese Vorgabe kann in Form eines fixen Preises, einer Preisspanne oder aber in Form einer (starken) Preisempfehlung bestehen.
- **Vorgaben bei der Leistungserstellung:** Einige Plattformen machen auch Vorgaben hinsichtlich der Leistungserbringung. Die Zahl und die Wichtigkeit dieser Vorgaben können dabei variieren.
- **Verzicht auf Exklusivität:** Unternehmen dürften ihren festangestellten Arbeitnehmenden in der Regel Vorschriften machen, wonach sie nicht parallel für konkurrierende Anbieter tätig sein dürfen. Bei Dienstleistungserbringungen über eine Plattform sind solche Vorgaben bei den betrachteten Plattformen nicht beobachtet worden, u.a. deshalb, weil sie tendenziell schwierig durchsetzbar sein dürften. Tatsächlich nehmen Plattformtätigkeiten häufig die Funktion eines Nebenerwerbs ein, was dem Verständnis der Plattformen entspricht.

3.1.2 Sozialversicherungsrechtliche Betrachtung

Für die sozialversicherungsrechtliche Betrachtung interessiert vor allem die Frage, ob Tätigkeiten erbracht werden, auf deren Entgelt direkt Sozialversicherungsabzüge vorgenommen werden. Insoweit stellt sich vorab die Frage, welche Rechtsverhältnisse zwischen welchen Akteuren bestehen. Bei Plattformtätigkeiten bestehen typischerweise (mindestens) Dreiecksverhältnisse, in denen diverse Entgelte für Leistungen fließen können. Dabei stellt sich die Frage der rechtlichen Pflichten bezogen auf drei Akteure.

Die Akteure können vereinfacht eingeteilt werden in die Plattform, die Leistungserbringerin und die Kundin (vgl. Abbildung 3-1):

Abbildung 3-1: Rechtliche Dreiecksverhältnisse bei Angeboten der Plattformökonomie



Im Zentrum des Interesses stehen primär die Rechtsverhältnisse und die Qualifikation der Entgeltung zwischen der Plattform und der Leistungserbringerin (Rechtsverhältnis 1) und diejenige zwischen der Leistungserbringerin und der Kundin (Rechtsverhältnis 2).

Im Rechtsverhältnis zwischen der Plattform und der Kundin (Rechtsverhältnis 3) dürfte im Falle der hier interessierenden Plattformrechtsbeziehungen kein sozialversicherungsrechtlich abzurechnendes Einkommen generiert werden. Deswegen wird auf diese Konstellation im Folgenden nicht weiter eingegangen.

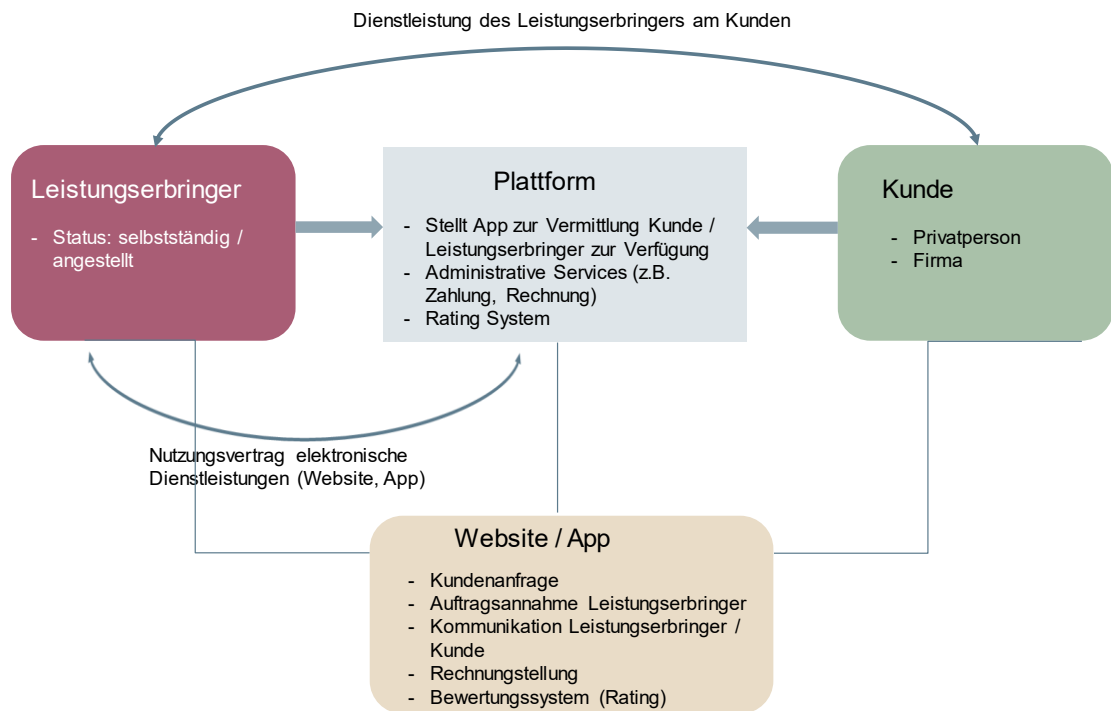
3.2 Beschreibung der Geschäftsmodelle

Nachfolgend werden die Geschäftsmodelle der sechs betrachteten Plattformen analysiert und nach gewissen Schemata typologisiert.

3.2.1 Grundschema des Geschäftsmodells der Plattformen

Das Grundschema des Geschäftsmodells in der Plattformökonomie lässt sich wie folgt darlegen.

- Über die Plattform entsteht ein Kontakt zwischen der Leistungserbringerin und der Kundin. Die Plattform übernimmt die Vermittlungsfunktion zwischen den beiden. Wenn die Plattform als reine Vermittlerin dient, entsteht in der Regel ein Dienstleistungsvertrag zwischen Leistungserbringerin und Kundin (seltener ein Arbeitsvertrag).
- Zwischen der Plattform und der Leistungserbringerin entsteht ein Nutzungsvertrag für die Nutzung der elektronischen Dienstleistungen. Im Regelfall wird die Plattform anteilmässig an der Bezahlung der Leistungserbringerin entschädigt.
- Die drei Akteure sind über eine technische Dienstleistung (Website / App) miteinander verbunden, die verschiedene Aufgaben übernimmt. Wenn das Herunterladen der App zahlungspflichtig ist, entstünde ein Kaufvertrag betreffend die App und evtl. ein Mietvertrag zur Nutzung der App.

Abbildung 3-2: Schematisierte Geschäftsmodelle in der Plattformökonomie

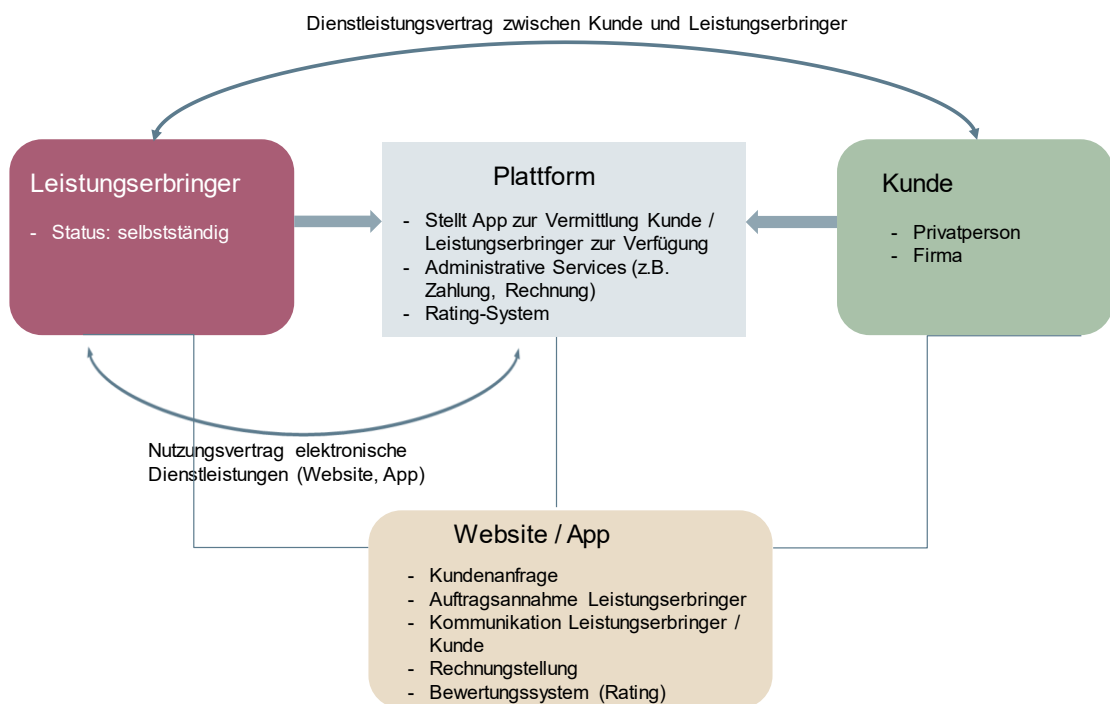
3.2.2 Typologie der Geschäftsmodelle in der Plattformökonomie

Wir unterscheiden vier unterschiedliche Typen von Geschäftsmodellen.

a) Geschäftsmodell 1: Plattform als Vermittlerin, Leistungserbringerin selbständig

Als erstes unterscheiden wir den Typus der Plattform, bei welcher die Plattform als Vermittlerin tätig ist und die Leistungserbringerin selbständig tätig ist, also auch nicht vom Kunden ange- stellt ist.

Abbildung 3-3: Geschäftsmodell 1: Plattform als Vermittlerin, Leistungserbringerin selbstän- dig



In diesem Geschäftsmodell agiert die Plattform als Vermittlerin, während die Leistungserbringerin selbständig tätig ist. Es entsteht ein Dienstleistungsvertrag zwischen der Leistungserbringerin und der Kundin. Zudem entsteht ein Nutzungsvertrag zwischen der Leistungserbringerin und der Plattform für die zur Verfügung gestellten elektronischen Dienstleistungen.

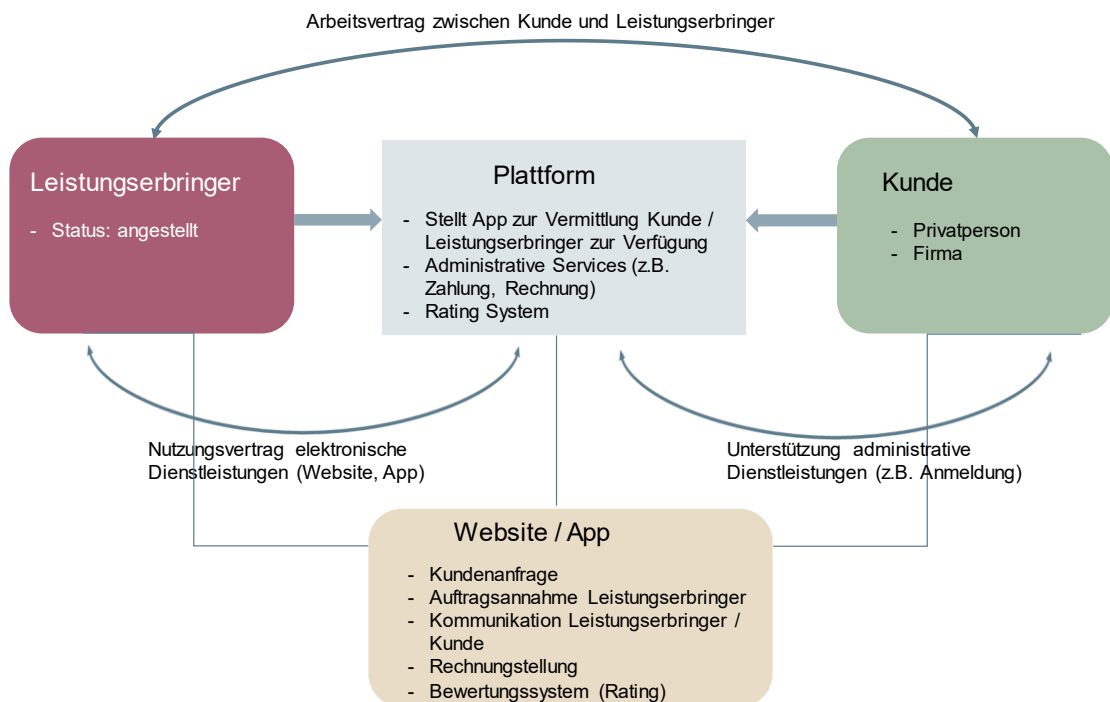
Dieses Modell wird – nach heutigem Stand – von den untersuchten Plattformen Mila, Uber und ATIZO 360° angewendet. Während bei Mila¹⁵ und Uber die Aufträge nach bestimmten Kriterien (Mila: zeitlich gestaffelte Anfrage, Job für denjenigen, der als erster zusagt (vgl. Anhang A); Uber: nach Anfrage gemäss Nähe zum Fahrgast) erteilt werden, funktioniert ATIZO 360° als Ideenwettbewerb.

¹⁵ Mila weist darauf hin, dass Selbständigkeit für ihr heutiges Geschäftsmodell essenziell ist.

b) Geschäftsmodell 2: Plattform als Vermittlerin, Leistungserbringerin von der Kundin angestellt

In einem zweiten Typus tritt auch die Plattform als Vermittlerin auf. Im Gegensatz zum Geschäftsmodell 1 wird die Leistungserbringerin von der Kundin angestellt. Es entsteht ein Arbeitsvertrag zwischen der Leistungserbringerin und der Kundin. Die Plattform ihrerseits unterstützt die Kundin bei administrativen Arbeiten (z.B. Anmeldung bei den Sozialversicherungen, Abrechnung mit den Sozialversicherungen) und verdient je geleistete Arbeitsstunde.

Abbildung 3-4: Geschäftsmodell 2: Plattform als Vermittlerin, Leistungserbringerin von Kundin angestellt

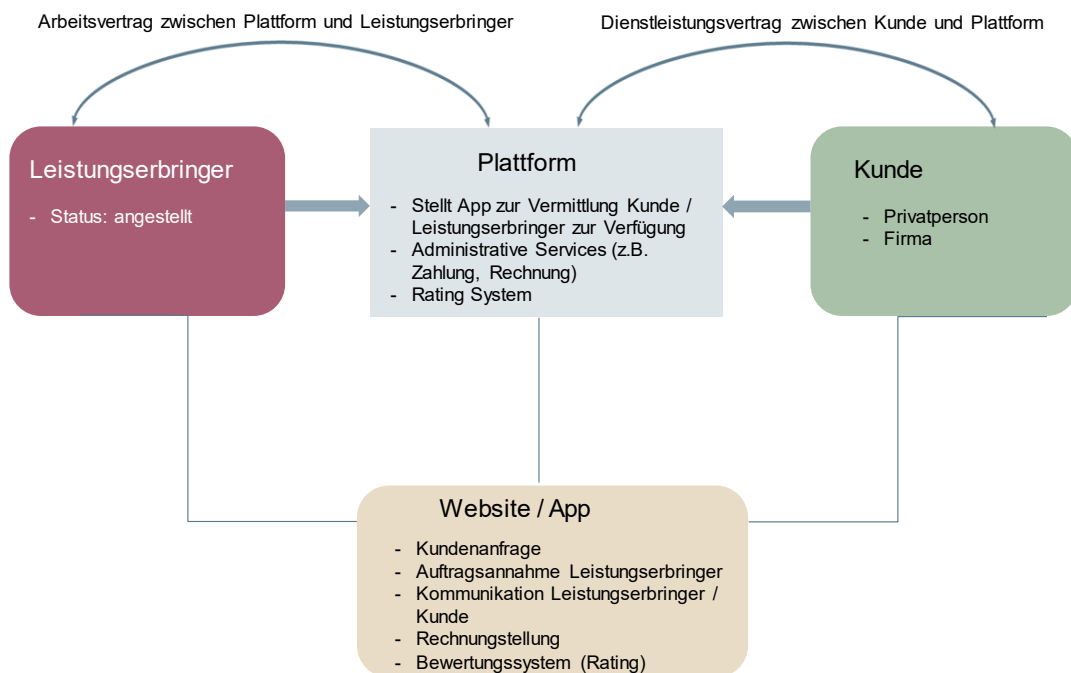


Dieses Modell wird heute von batmaid angewendet, welche Reinigungspersonal an private Haushalte vermittelt.

c) Geschäftsmodell 3: Plattform als Arbeitgeberin, Leistungserbringerin von der Plattform angestellt, Kundin als Auftraggeberin

In einem dritten Typus tritt die Plattform als Arbeitgeberin der Leistungserbringerin auf. Damit übernimmt die Plattform die sozialversicherungsrechtliche Absicherung der Leistungserbringerin und meldet sie entsprechend auch bei den Sozialversicherungen an.

Abbildung 3-5: Geschäftsmodell 3: Plattform als Arbeitgeberin, Leistungserbringerin von Plattform angestellt



Es entsteht ein Arbeitsvertrag zwischen der Leistungserbringerin und der Plattform. Die Kundin ist Auftraggeberin, die Plattform Auftragnehmerin; entsprechend zahlt die Kundin der Plattform für die erbrachten Dienstleistungen. Die Plattform wiederum bezahlt die angestellte Leistungserbringerin je nach Einsatz. Das Matching zwischen der Kundin und der von der Plattform angestellten Leistungserbringerin erfolgt über die Website.¹⁶

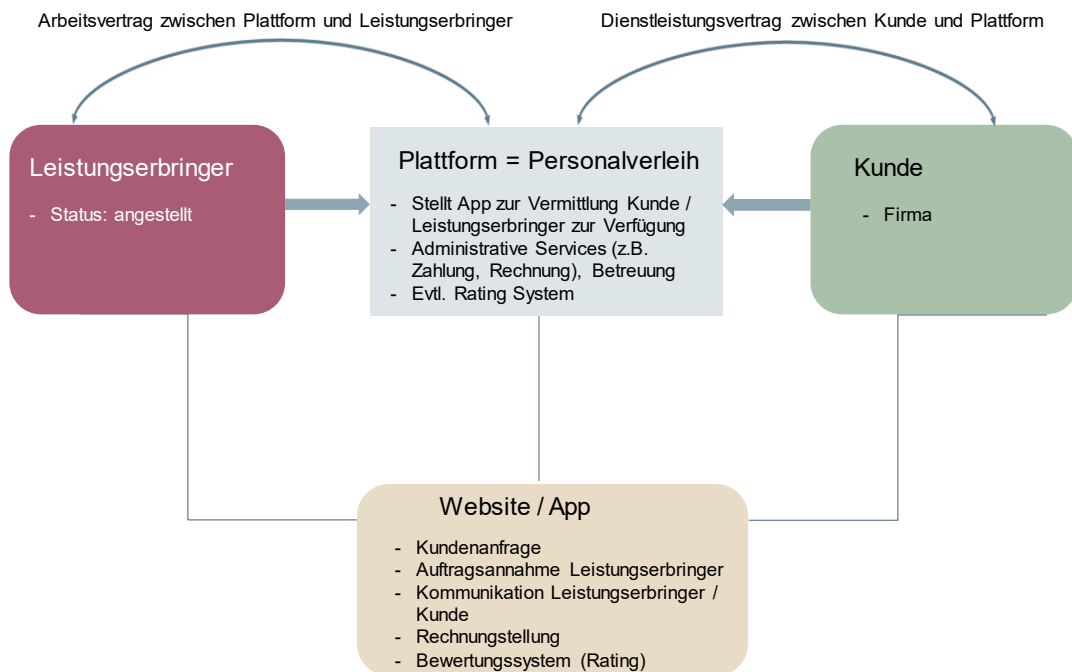
Dieses Modell wird heute von Helpling angewendet. Dabei setzt Helpling in der Reinigungsbranche auf einen regelmässigen Kontakt – wöchentlich oder alle zwei Wochen – zwischen der Kundin und einem Leistungserbringer.

¹⁶ Fragen stellen sich bei diesem Modell im Hinblick auf die Bewertung der Leistungserbringer durch die Kunden. Wie Schwaab (2019) schreibt, wissen die Kunden oft nicht, welche Auswirkungen die von ihnen vergebenen Noten haben, obwohl diese Bewertungen einen Einfluss auf den Rest der beruflichen Laufbahn des Leistungserbringers haben können. Schwaab kommt zum Schluss, dass diese Bewertungen das Arbeitsrecht nicht respektieren, da die meisten dieser neuen Methoden weder transparent noch objektiv sind und nicht von ausgebildeten Menschen umgesetzt werden.

d) Geschäftsmodell 4: Plattform als Personalverleihfirma (= Arbeitgeberin), Leistungserbringerin von der Plattform angestellt, Kundin als Auftraggeberin

Ein viertes Geschäftsmodell beschreibt die Tätigkeit der Plattform als Personalverleiherin; damit ist sie auch Arbeitgeberin der Leistungserbringerin. Entsprechend übernimmt die Plattform die sozialversicherungsrechtliche Absicherung der Leistungserbringerin und meldet sie entsprechend auch bei den Sozialversicherungen an.

Abbildung 3-6: Geschäftsmodell 4: Plattform als Personalverleiherin und Vermittlerin, Leistungserbringerin von Plattform angestellt



Im Personalverleih entsteht ein Arbeitsvertrag zwischen der Leistungserbringerin und der Plattform. Die Kundin ist Auftraggeberin, die Plattform Auftragnehmerin; entsprechend zahlt die Kundin der Plattform für die erbrachten Dienstleistungen. Die Plattform nimmt damit viele Verantwortlichkeiten gegenüber der Kundin wahr, wie beispielsweise die Betreuung während der Tätigkeit oder eine Auswechslung der Arbeitskraft bei Problemen. Personalverleihbetriebe benötigen eine Bewilligung und unterstehen heute dem allgemeinverbindlichen GAV-Personalverleih. Dieses System wird von Gigue heute angestrebt.¹⁷

Ein anderes mögliches Modell im Personalverleih ist das Modell von Uber Eats. Dabei sind vier Akteure involviert: Die Plattform Uber Eats, die Velokuriere, die Restaurateure sowie die Kunden des Restaurants. Über die App bestellt der Kunde ein Essen aus einem teilnehmenden

¹⁷ Der Wechsel des Geschäftsmodells ist bei Gigue auf die fehlende Absicherung der Unfallversicherung zurückzuführen.

Restaurant; der Velokurier bringt dem Kunden das Essen. Uber Eats stellt die App zur Verfügung. Gemäss der Wahrnehmung des Genfer Regierungsrats Mauro Poggia¹⁸ ist Uber Eats ein Personalverleih. Uber Eats wäre demzufolge eine Agentur, die ihre Kuriere an die Restaurants vermietet. Die Velokuriere wären demnach Angestellte von Uber Eats und sollten entsprechend dem GAV Personalverleih unterstehen.

3.3 Rückmeldungen der Plattformbetreiber

Nachfolgend diskutieren wir die Rückmeldungen der Plattformbetreiber, die wir in zwei verschiedene Hauptkategorien einteilen:

- **Administrative Vereinfachungen:** Verschiedentlich wurde der Wunsch nach administrativen Vereinfachungen geäussert. Dabei wurden vor allem solche hinsichtlich der Rechnungstellung oder der Meldung bei den Sozialversicherungen erwähnt. Es ist aus Sicht der Plattformen teilweise nicht einsichtig, weshalb gewisse Handlungen der Plattformen den Status der Selbständigkeit der Leistungserbringer tangieren.
- **Flexible Handhabung des Sozialversicherungsrechts** mit Blick auf ausländische Lösungen: Teilweise wird seitens der Plattformen auch die Forderung vorgebracht, dass das Schweizer Sozialversicherungsrecht flexibler gehandhabt werden sollte. Dabei verweisen die Plattformbetreibenden verschiedentlich auf ausländische Lösungen.
 - So schwebt beispielsweise Mila ein Crowdworker-Status vor wie in Grossbritannien; Mila argumentiert, dass sie so den Leistungserbringern gewisse Sozialabgaben sowie Weiterbildungen zahlen kann, was – nach ihrer Einschätzung – unter den heutigen rechtlichen Rahmenbedingungen nicht möglich ist, ohne die Leistungserbringer anzustellen. Diese Situation hat bspw. zur Folge, dass Mila ICT-Weiterbildungen anbietet, aber nicht bezahlt.
 - Gemäss Uber wird in der Schweiz der Status «angestellt» versus «selbständig» strikter ausgelegt als in anderen europäischen Ländern. Dies hat gemäss Uber zur Folge, dass Uber keinerlei Weiterbildungen anbieten kann, ohne als Arbeitgeber klassifiziert zu werden. Hingegen versichert Uber Schweiz seit Mai 2019 die Fahrer in der Schweiz unter anderem gegen Unfall, Dauerinvalidität und bei Tod durch Unfall, wenn das Ereignis während einer Fahrt auftritt. Aus Sicht von Uber wäre es aber bei einer offeneren Auslegung möglich, dass die Selbständigkeit der Fahrer akzeptiert würde und trotzdem weitere Leistungen durch Uber erbracht werden könnten.
 - Auch batmaid sieht den Bedarf für eine Änderung in der Weiterbildungsregelung. Gemäss batmaid mangelt es heute an einer niederschweligen Bildung im Reinigungsbereich, heutige Fortbildungen in der Reinigung sind vergleichsweise teuer. Die heutigen Sozialversicherungsregelungen würden verunmöglichen, dass sich die Plattformen um Weiterbildungen bemühen können, da sie sonst riskieren, als Arbeitgeber qualifiziert zu

¹⁸ Interview RTS vom 6.2.2019 <https://www.rts.ch/play/radio/la-matinale/audio/geneve-veut-freiner-luberisation-de-la-societe-interview-de-mauro-poggia?id=10178616>

werden. Für die Leistungserbringer – insbesondere den ausländischen Arbeitnehmenden – wäre es zudem wichtig, dass ihnen erklärt würde, wie das Versicherungssystem in der Schweiz funktioniert. Dies würde zu mehr Sicherheit für die Leistungserbringer führen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass sich die Plattformbetreibenden einerseits Vereinfachungen im administrativen Bereich und andererseits eine flexiblere Handhabung des Sozialversicherungsrechts wünschen. Diese Vorstellung orientiert sich verschiedentlich an ausländischen Regelungen. Zudem ist zu beobachten, dass den Plattformbetreibenden nicht genau klar ist, welche Leistungen sie den Leistungserbringern bieten können, ohne als Arbeitgeber qualifiziert zu werden. Dies ist sowohl auf eine aktuell nicht transparente rechtliche Situation wie auch auf teilweise fehlendes Wissen der Plattformbetreibenden zurückzuführen. Diese Unklarheit kann dazu führen, dass einzelne Plattformen andere Lösungen als im Ausland wählen. So hat Helpling – im Anbetracht der geltenden Regelungen und der Zusammenarbeit mit Tamedia – im Gegensatz zum Ausland die Lösung gewählt, die Leistungserbringer als Arbeitnehmer anzustellen.

4 Arbeitsverhältnisse und Beschäftigung

4.1 Ökonomische Überlegungen zu den Arbeitsverhältnissen

Ausgehend von den Geschäftsmodellen stellt sich die Frage, welche Arbeitsverhältnisse diese Plattformen generieren und wie die zu beurteilen sind. Auf Basis der Gespräche mit den Plattformen können wir im folgenden verschiedene Kriterien zur Beurteilung der Arbeitsverhältnisse auf Plattformen darlegen.

Diese abgeleiteten Kriterien sind teilweise deckungsgleich mit denjenigen zur Beurteilung der Geschäftsmodelle. Aus Sicht der Autoren ist diese partielle Überschneidung naheliegend, da gewisse Kriterien sowohl für die Geschäftsmodelle zentral sind wie auch für die Charakterisierung der Arbeitsverhältnisse.

- **Tragung unternehmerisches Risiko:** Wir unterscheiden zwei Unterkriterien:
 - **Unternehmerisches Risiko hinsichtlich Investitionen:** Dieses Unterkriterium beschreibt, wer die erforderlichen Investitionen zur Bereitstellung der Dienstleistungen trägt. Dieses Risiko stellt ein Kriterium für die Beurteilung der Statusfrage dar. Solange eine Person angestellt ist, liegt das unternehmerische Risiko hinsichtlich der Investitionen im Grundsatz bei der Arbeitgeberin. Wenn das Investitionsrisiko hingegen vom Leistungserbringer getragen wird, spricht dies in der Regel für ihre Selbständigkeit. Allerdings verliert das Argument des Investitionsrisikos in der Plattformökonomie an Bedeutung. Riemer-Kafka (2018) weist in ihrem Aufsatz darauf hin, dass in der Plattformarbeit die Investitionen oftmals nur noch geringfügig sind und entsprechend das Investitionsrisiko weniger wichtig ist.¹⁹
 - **Risiko hinsichtlich Auslastung:** Dieses Unterkriterium beschreibt, wer das Auslastungsrisiko trägt. Dieses Risiko hängt nicht zwingend mit der Selbständigkeit zusammen. Gemäss den geführten Gesprächen hängt es davon ab, wie oft sich der Leistungserbringer auf die Plattform begibt und sich zeitlich zur Verfügung stellt, welche Ratings er für bisherige Aufgaben bekommen hat und wie die Auftragslage ist. Selbst bei denjenigen Plattformen, bei denen die Leistungserbringer angestellt sind im Sinne, dass die Plattformen die Sozialversicherungsbeiträge bezahlen, besteht keine garantierte Auslastung. Je nach Arbeitsvertrag kann das Auslastungsrisiko primär beim Leistungserbringer liegen.
- **Arbeitspensum / vorherrschende Nebenerwerbstätigkeit:** Dieses Merkmal beschreibt, mit welchem Arbeitspensum die Leistungserbringer auf der Plattform tätig sind bzw. inwiefern die Leistungserbringer in einer Nebenerwerbstätigkeit bzw. in einem kleinen Pensum für die entsprechende Plattform tätig sind. Das Merkmal umfasst auch den Umstand, dass es erlaubt bzw. faktisch möglich sein muss, neben der Tätigkeit auf einer Plattform, auch

¹⁹ Riemer-Kafka (2018) weist generell darauf hin, dass in der Plattformarbeit gewisse Aspekte an Bedeutung verlieren, so die getätigten Investitionen oder der klassische Arbeitsort. Sie kommt zum Schluss, dass für die Beurteilung der Frage der Selbständigkeit bzw. Unselbständigkeit in der Plattformökonomie die Bedeutung der einzelnen Kriterien überprüft werden muss.

anderen Tätigkeiten nachzugehen – auf anderen Plattformen oder in traditionellen Arbeitsverhältnissen.

- **Preissetzung:** Dieses Kriterium legt dar, inwiefern die Plattform eine Vorgabe hinsichtlich der Preissetzung macht bzw. welchen Freiraum der Leistungserbringer bei der Preissetzung hat. Die Preisvorgabe kann – wie bereits erwähnt – in Form eines fixen Preises, eines Preisbandes oder aber in Form einer (starken) Preisempfehlung erfolgen. Gemäss den geführten Gesprächen praktizieren die meisten Plattformen eine Form der Preissetzung.
- **Vorgaben bei der Leistungserstellung:** Dieses Kriterium beschreibt, inwiefern die Plattformbetreiber Vorgaben an die Leistungserbringer machen bzw. welche Freiheitsgrade der Leistungserbringer bei der Leistungserstellung hat.
- **Bewertung der Leistung der Leistungserbringer:** Bei dem Kriterium wird untersucht, ob die Leistungserbringer von den Kunden für ihre Leistung beurteilt werden. Wichtig ist auch, wie ein solches Rating in die Auftragsvergabe einfließt. Der dahinterliegende Algorithmus ist jedoch nicht transparent. Das relativ enge Monitoring dient der Qualitätssicherung und ermöglicht, dass Hürden zur Aufnahme einer Plattform-Arbeit niedrig gehalten werden können. So werden vor der Aufnahme in einer Plattform in der Regel keine Bewerbungsgespräche geführt. Da eine Plattform von einer höheren Anzahl an Dienstleistern profitiert (grösserer Netzwerkeffekt und damit bessere Deckung der Fixkosten), sind sie sehr interessiert an Neuzugängen.

Die Abbildung zeigt die Charakterisierung der Verhältnisse bei den befragten Plattformen.

Abbildung 4-1: Charakterisierung der Verhältnisse (Wahrnehmung der Plattformen gemäss Einschätzung von Ecoplan auf Basis der Gespräche mit ihnen)

Kriterien	Mila	Uber	Helping	batmaid	Gigme	ATIZO 360°
Tragung des unternehmerischen Risikos durch den Leistungserbringer...						
... hinsichtlich der Investitionen?	Ja ¹	Ja ²	Nein	Nein	Nein	Nein
... hinsichtlich der Auslastung?	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Vorherrschende Nebenerwerbstätigkeit für den Leistungserbringer auf der entsprechenden Plattform?	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Preissetzung durch die Plattform vorgegeben?	Teilweise	Ja	Ja	Ja	Nein	Ja ³
Vorgaben bei der Leistungserstellung durch die Plattform?	Teilweise	Ja	Ja	Ja	Nein	Nein
Bewertung der Leistung der Leistungserbringer?	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Nein ⁴
Verzicht auf Exklusivität seitens der Plattform?	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja

Bemerkungen: 1 = Eigene (Installations-)Werkzeuge zur Tätigkeit vorhaben; 2 = Eigenes Auto als Investition; übrige Investitionen zu geringfügig; 3 = Preissetzung in dem Sinn vorgegeben, dass Prämien für gute Ideen verteilt werden; 4 = Bewertung insofern, als dass es einen Ideenwettbewerb gibt

Zusammenfassende Ergebnisse

Sämtlichen betrachteten Plattformen gemeinsam ist, dass sie fast ausschliesslich im Teilzeitbereich tätig sind. Vollzeitätigkeit ist zwar im Grundsatz bei einigen Plattformen möglich, die Plattformtätigkeit ist aber gemäss den Plattformbetreibern in aller Regel eine ausgesprochene Teilzeittätigkeit. An diesem Punkt setzt auch eine der Hauptkritiken seitens von Gewerkschaften ein, wie in verschiedenen Gesprächen von den Plattformbetreibern erwähnt wurde. Die Gewerkschaften stören sich u.a. daran, dass ihres Erachtens mit Tätigkeiten auf der Plattformökonomie in aller Regel kein ausreichendes Einkommen zu generieren ist und von den Plattformbetreibenden keine «soziale Verantwortung» für die Leistungserbringer übernommen wird. Verschiedene Rückmeldungen der Plattformen sehen hingegen die Möglichkeit, Tätigkeiten aus der Schwarzarbeit in legale Arbeitsverhältnisse zu holen (Mila, Helping, batmaid, sowie auch Tamedia, welche als Investor bei Helping auftritt).

Bei der Analyse der Plattformtätigkeiten zeigt sich weiter, dass sämtliche Plattformen keine Garantie hinsichtlich einer (bedeutsamen) Mindestauslastung übernehmen. Somit verbleibt bei allen Plattformen – unabhängig vom Status der Leistungserbringer – das Auslastungsrisiko bei den Leistungserbringern. Das übergeordnete Risiko, dass eine Plattform nicht die kritische

Grösse erreicht, um die gewünschten Netzwerkeffekte zu erzielen und die erforderlichen Entwicklungs- und Marketing-Ausgaben einzuspielen, liegt hingegen bei den Plattformbetreibern. Das Risiko einer schwankenden Auslastung kann aus Sicht der Leistungserbringer dann reduziert werden, wenn die parallele Tätigkeit auf mehreren Plattformen oder in einer Teilzeitanstellung ausserhalb der Plattformen möglich ist.

Hinsichtlich der Vorgaben wie der Preissetzung bzw. der Leistungserbringung zeigen sich im Bereich der niedrigqualifizierten Tätigkeiten vergleichsweise mehr Vorgaben. So machen die Plattformen Uber, Helpling und batmaid Vorgaben hinsichtlich der Preissetzung und der Leistungserbringung bzw. setzen gewisse Qualitätsanforderungen. Das relativ enge Monitoring der Qualitätsbewertung erfolgt auch deshalb, weil die Eintrittshürden zur Aufnahme einer Tätigkeit auf einer Plattform in der Regel als gering eingestuft werden.

4.2 Beschäftigung

Gemäss verschiedenen bisherigen Analysen in der Schweiz und auch im benachbarten Ausland gibt es bisher wenig brauchbare Daten zu den Beschäftigten auf Plattformen in den umfangreichen statistischen Erhebungen. Die bisher vorhandenen Daten weisen jedoch darauf hin, dass die Plattform-Ökonomie bisher keine grosse Bedeutung hat. Zu diesem Schluss kommen auch Länder wie Deutschland oder Österreich.²⁰

Die Auswertungen der von Ecoplan getätigten Online-Befragung zeigt insgesamt interessante Resultate. 326 Teilnehmende haben die Befragung vollständig beantwortet. Die Teilnehmenden sind vor allem auf der Plattform von Uber (230) tätig²¹, was zu erklären vermag, weshalb die Geschlechterverteilung stark unausgewogen ist (98% Männer, 2% Frauen). Die Online-Befragung hat – auf Grund der Art der Erhebung – keinen repräsentativen Charakter, vermag jedoch gewisse Anhaltspunkte zur Arbeit in der Plattformökonomie zu geben.

Die wichtigsten Ergebnisse lassen sich wie folgt darstellen.

²⁰ Diesen Befund bestätigen z.B. Bonin/Rinne (2017) für Deutschland: Gemäss der Befragung führen zurzeit weniger als ein Prozent Arbeitsaufträge aus, die sie über das Internet oder eine App akquiriert haben. Davon leisten 0.6% Plattformarbeit und 0.3% sind im Bereich des Crowdworking tätig. Die neuen Beschäftigungsformen sind unter Männern, Besserqualifizierten und Jüngeren stärker verbreitet. Für die grosse Mehrheit ist die Tätigkeit auch nur eine Nebenbeschäftigung.

Der OECD Employment Outlook 2019 verweist auf eine kürzlich durchgeführte Umfrage in 14 europäischen Ländern, gemäss der durchschnittlich weniger als 2 % der Erwerbsbevölkerung die Plattformarbeit als ihre Hauptaktivität angegeben haben (Biagi et al., 2018). Die Umfrage überschätzt den Anteil sogar tendenziell, da die Umfrage auf technisch versierte Personen ausgerichtet ist.

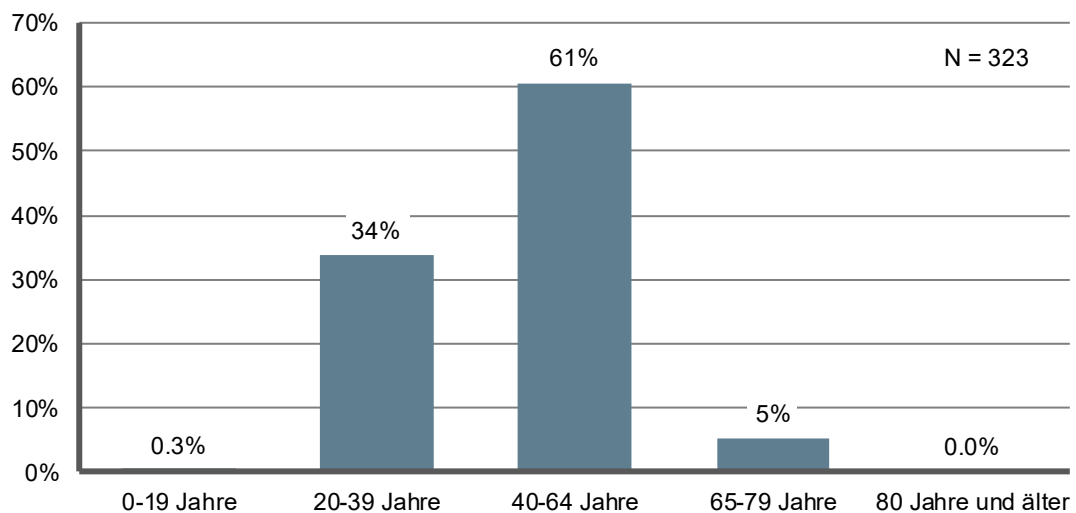
²¹ Da die befragten Plattformbetreibern die Umfrage an ihre Leistungserbringer versendet haben, ist der Rücklauf nicht zu bestimmen. Die Teilnehmenden sind vor allem bei der Plattform Uber tätig. Daneben entfallen einige Rückmeldungen auf Mila. Die übrigen Nennungen verteilen sich auf eine Vielzahl von Plattformen.

4.2.1 Ergebnisse der Online-Befragung

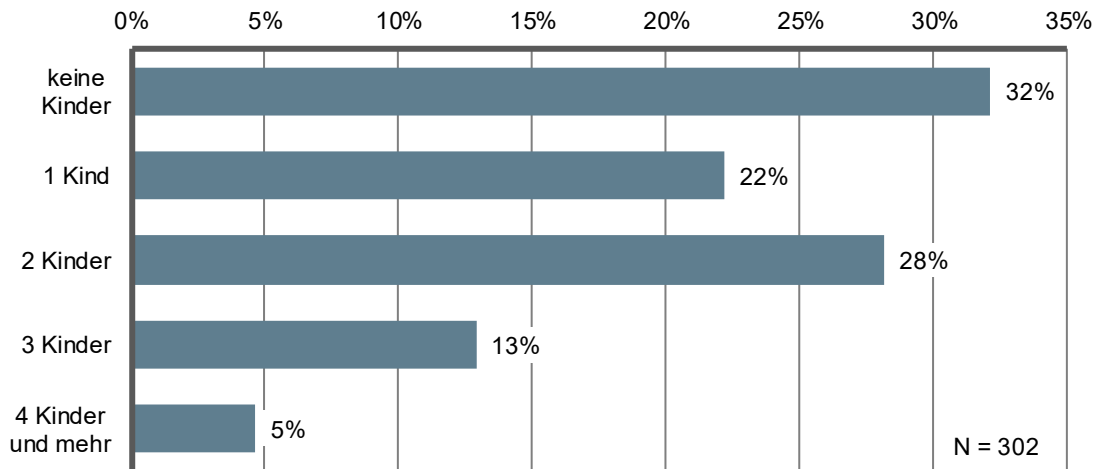
a) Demografische Ergebnisse

Neben der erwähnten stark unausgewogenen Geschlechterverteilung zeigen sich einige interessante Ergebnisse. Die grosse Mehrzahl der an der Online-Befragung teilnehmenden Leistungserbringer in der Plattformökonomie sind im Erwerbsalter. Rund zwei Drittel sind zwischen 40 und 64 Jahre, rund ein Drittel zwischen 20 und 39 Jahre alt.²² Wie die nachfolgende Abbildung zeigt, haben von den in der Plattformökonomie arbeitenden Personen rund zwei Drittel mindestens ein Kind.

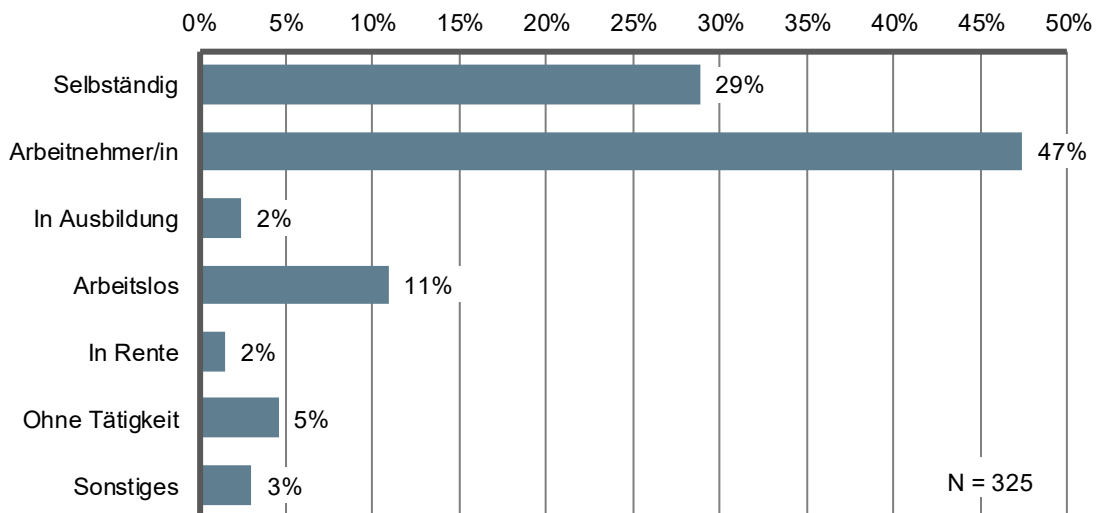
Abbildung 4-2: Alter der Personen, die an der Befragung teilgenommen haben



²² Für Deutschland zeigt die Studie von Bonin/Rinne (2017) eine andere Verteilung hinsichtlich des Alters. Der grösste Teil der Leistungserbringer in der Plattformökonomie sind im Alter zwischen 20 und 39 Jahren.

Abbildung 4-3: Anzahl Kinder der Personen, die an der Befragung teilgenommen haben

Von den Personen, die an der Befragung teilgenommen haben, sind 47% Arbeitnehmer/-innen, rund 30% selbständig und etwas mehr als 10% arbeitslos gewesen. Damit sind die selbständigen und arbeitslosen Personen übervertreten.

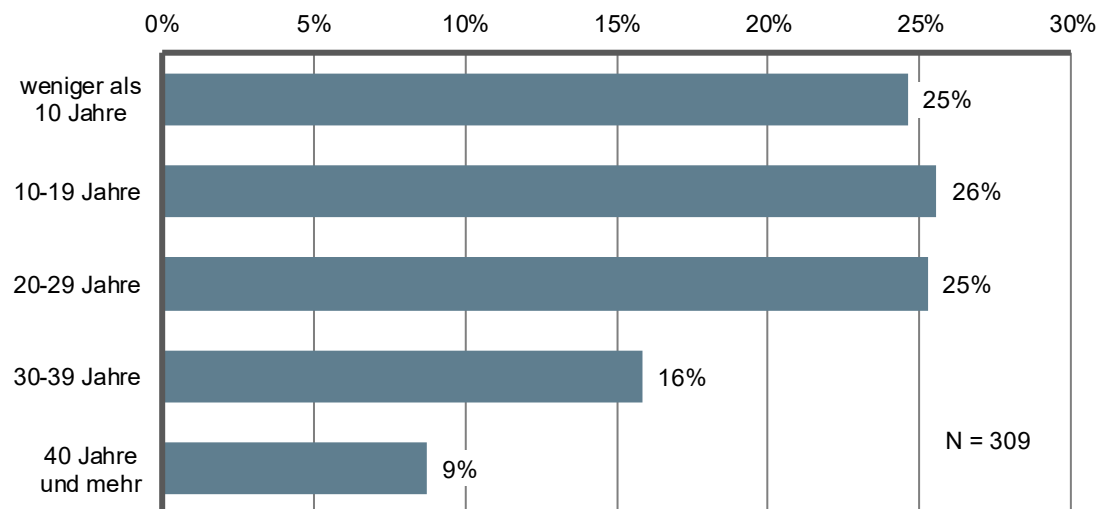
Abbildung 4-4: Erwerbsstatus, vor dem Beginn der Arbeit über Online-Plattformen

b) Bildungsabschluss und Berufserfahrung

Von den befragten Personen haben rund 20% nur die obligatorische Schule abgeschlossen, weitere rund 60% haben einen Abschluss auf Stufe Sek II, während rund 12% einen Hochschulabschluss aufweisen²³. Bei Plattformen, die in Branchen wie Personenfahrdienste oder Reinigungsdienste tätig sind, arbeiten erwartungsgemäss vorwiegend niedrig qualifizierte Personen, bei anderen Plattformen sind Berufsleute (Berufslehre / höhere Fachschule) weit verbreitet (Mila).

Betrachten wir die gesamthafte Berufserfahrung der Personen in der Plattformökonomie, zeigt sich, dass je rund 25% der Befragten eine Berufserfahrung von weniger als 10 Jahren, zwischen 10-19 Jahren und zwischen 20-29 Jahren haben. Dieses Resultat widerspiegelt die Altersverteilung der Personen, die in der Plattformökonomie arbeiten.

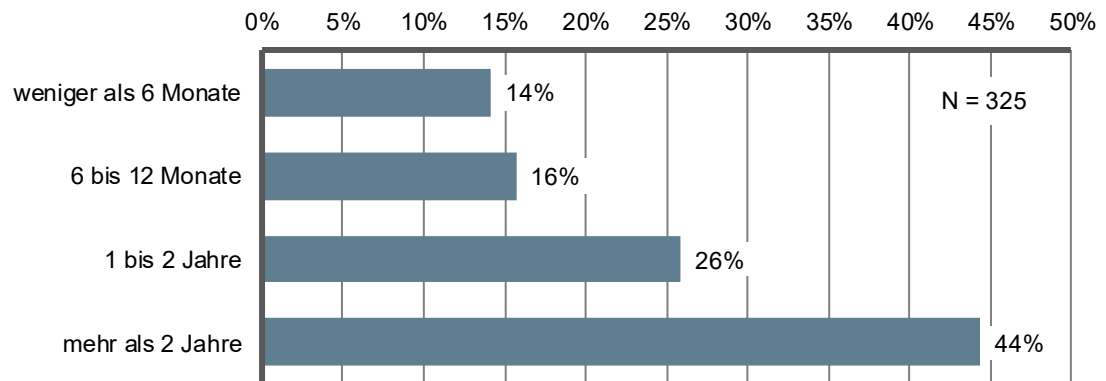
Abbildung 4-5: Anzahl Jahre an Berufserfahrung



²³ Im Vergleich mit der erwerbstätigen Bevölkerung sind damit die Personen mit einem Hochschulabschluss erwartungsgemäss etwas untervertreten, diejenigen mit nur einem obligatorischen Schulabschluss übervertreten.

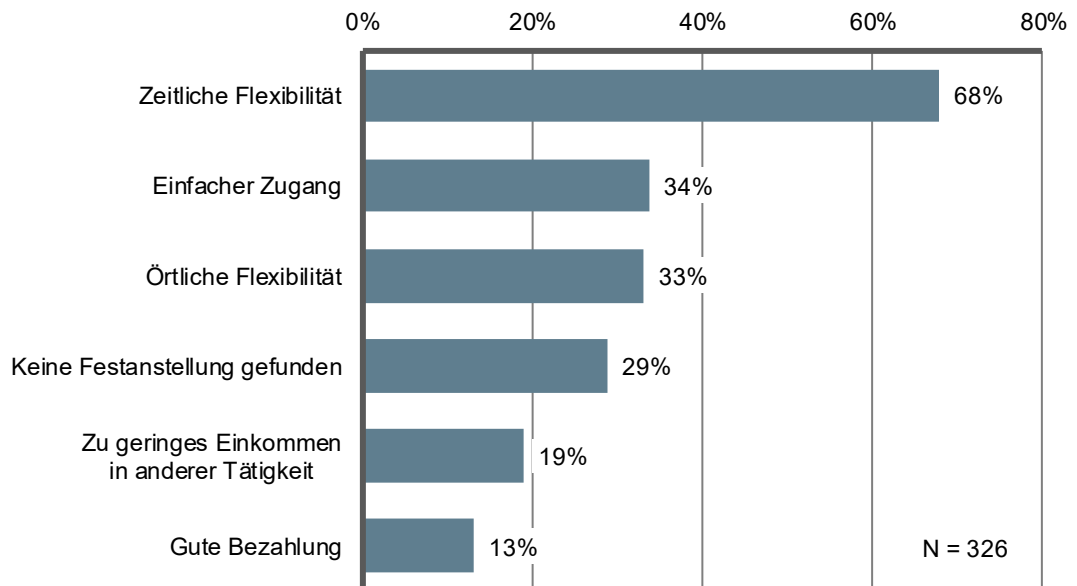
Von Interesse ist, dass die Mehrzahl der befragten Leistungserbringer länger als ein Jahr in der Plattformökonomie tätig ist. Fast 45% sind sogar bereits länger als 2 Jahre in der Plattformökonomie tätig.

Abbildung 4-6: Anzahl Monate an Tätigkeit auf der Plattform



Hinsichtlich der Gründe, weshalb die befragten Personen in der Plattformökonomie tätig sind, wird der Aspekt der zeitlichen Flexibilität vor dem einfachen Zugang und der örtlichen Flexibilität am höchsten gewichtet (vgl. die nachfolgende Abbildung).

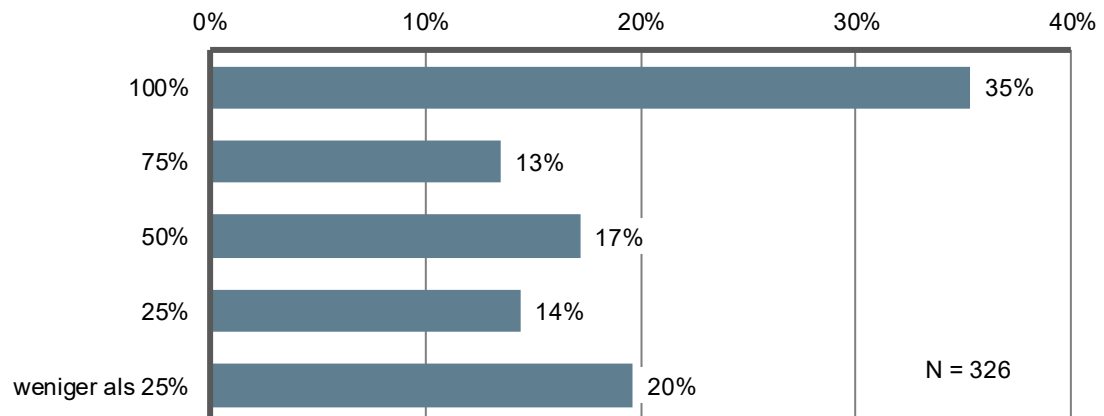
Abbildung 4-7: Gründe für die Tätigkeit auf der Plattform



c) Einkommen

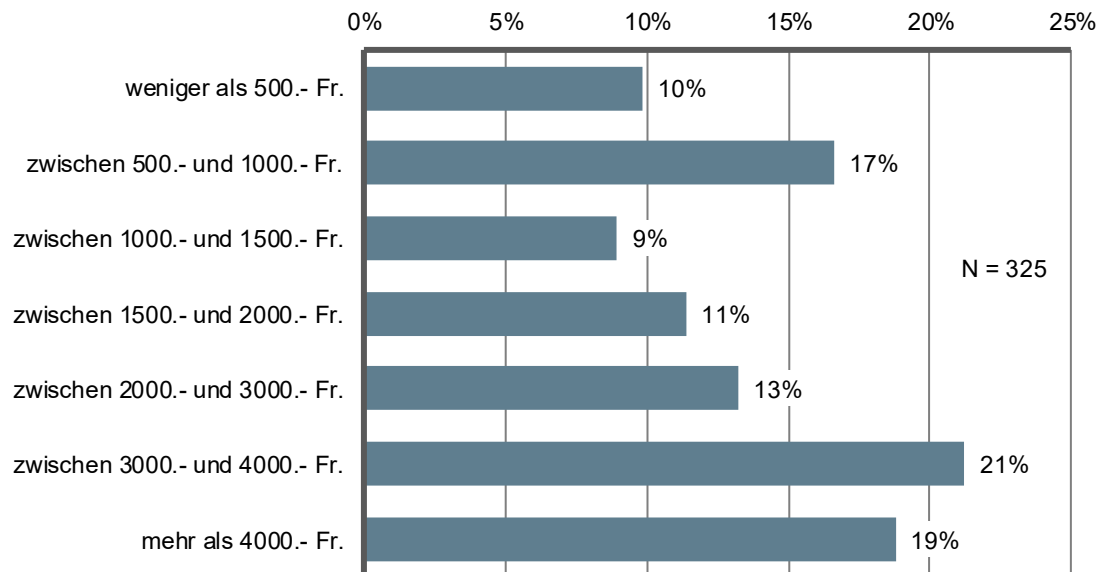
Rund die Hälfte der befragten Personen gibt an, dass die Tätigkeit in der Plattformökonomie ihre Haupttätigkeit darstellt. Entsprechend geben auch rund 50% der befragten Personen an, dass sie 75% oder 100% ihres Einkommens auf der Plattform verdienen.

Abbildung 4-8: Anteil an Gesamteinkommen, das über die Tätigkeit auf Online-Plattformen erzielt worden ist

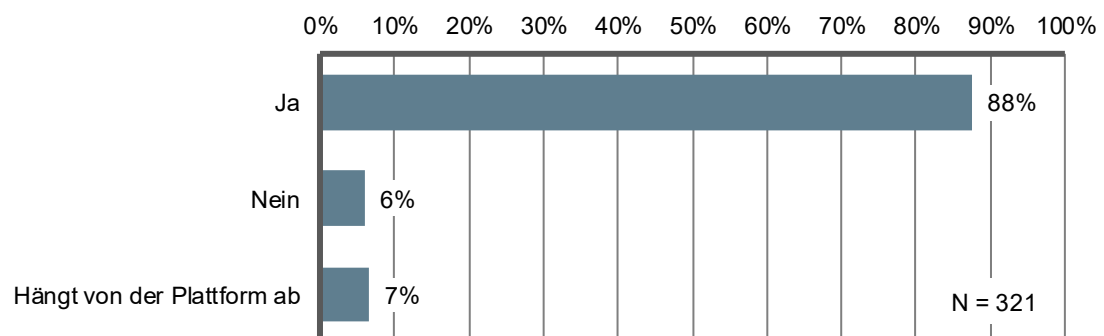


Betrachten wir den monatlich erzielten Verdienst über die Plattform, zeigt sich, dass 40% der Befragten mehr als 3'000 CHF verdienen²⁴. Damit stimmt auch diese Aussage mit denjenigen zur Haupterwerbstätigkeit überein. Bei der Frage, ob sie mit der Bezahlung zufrieden sind, ist die Antwort ausbalanciert. Rund je 50% der befragten Personen sagen aus, dass sie zufrieden bzw. unzufrieden mit der Entlohnung sind.

²⁴ Bei einer Kreuzbetrachtung der Fragen zur Haupt-/Nebenerwerbstätigkeit und dem ungefähren monatlichen Verdienst über die Plattform zeigt sich, dass von denjenigen, die in der Plattfortmätigkeit ihre Haupterwerbstätigkeit haben, 90% über CHF 2'000 und 70% über CHF 3'000 verdienen.

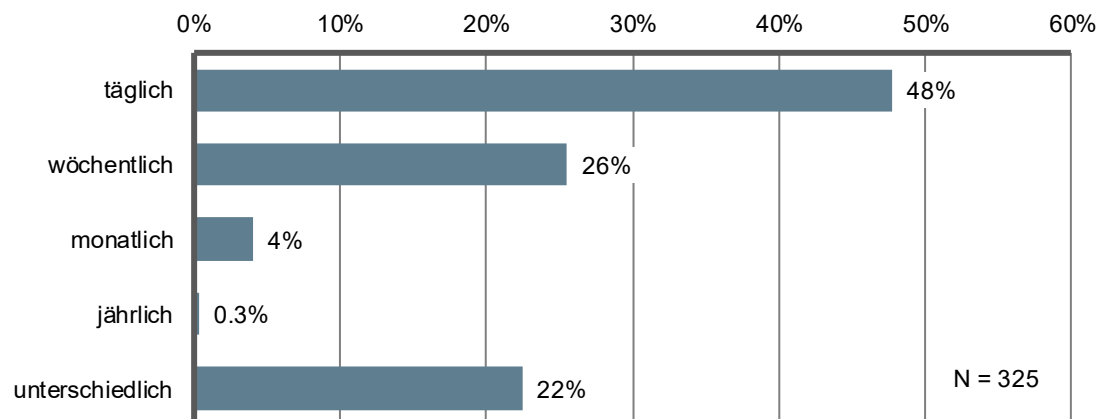
Abbildung 4-9: Ungefährer monatlicher Verdienst über die Plattform**d) Auslastung und Regelmässigkeit**

Die grosse Mehrzahl der befragten Personen sagt, dass sie ihre Arbeitszeiten selbst bestimmen können. Gemäss einer Minderheit ist dies nicht möglich bzw. hängt von der Plattform ab.

Abbildung 4-10: Freie Bestimmung der Arbeitszeiten?

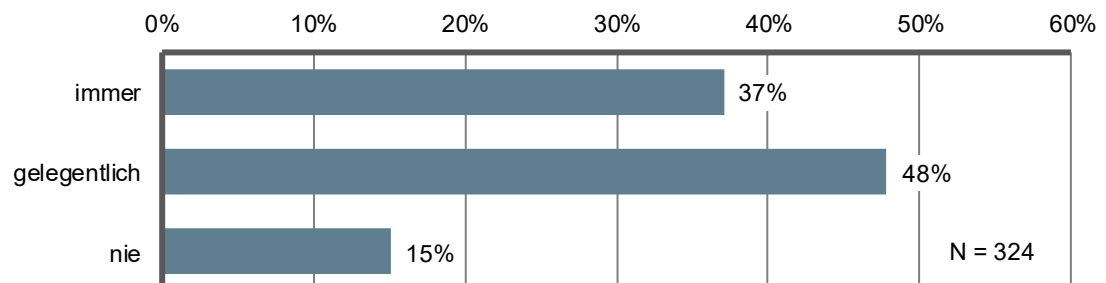
Hinsichtlich der Häufigkeit der Erbringung von Leistungen auf der Plattform sagt rund die Hälfte der Befragten, dass sie diese täglich erbringen; ein weiteres Viertel der befragten Leistungserbringer arbeitet wöchentlich auf der Plattform.

Abbildung 4-11: Häufigkeit der Erbringung von Dienstleistungen über Online-Plattformen



Allerdings melden die befragten Personen auch zurück, dass es grosse Schwankungen in der wöchentlich geleisteten Arbeitszeit über Online-Plattformen gibt. Rund 85% der befragten Leistungserbringer geben an, dass es immer (37%) oder gelegentlich (48%) grosse Schwankungen in der wöchentlich geleisteten Arbeitszeit über Online-Plattformen gibt.²⁵ Als primären Grund geben sie eine schwankende Auftragsituation an.

Abbildung 4-12: Gibt es grosse Schwankungen in der wöchentlich geleisteten Arbeitszeit über Online-Plattformen?



²⁵ Betrachten wir ausschliesslich die Antwortenden, die täglich auf der Plattform tätig sind, zeigt sich ein ähnliches Bild: 39% bzw. 51% der Befragten geben an, dass es immer bzw. gelegentlich grosse Schwankungen in der wöchentlich geleisteten Arbeitszeit über Online-Plattformen gibt.

4.2.2 Fazit

Wie bereits erwähnt, kann die Online-Befragung kein repräsentatives Ergebnis liefern, da wir weder die Grundverteilung der Leistungserbringer in der Plattformökonomie noch die Charakteristika der Teilnehmenden kennen²⁶. Da über zwei Drittel der Antwortenden auch für Uber fahren, dürfen einige der genannten Eigenschaften (u.a. die Geschlechtsverteilung) v.a. für das Taxigewerbe typisch sein.

Trotzdem geben die Ergebnisse der Online-Befragung einige interessante Hinweise auf die Tätigkeit in der Plattformökonomie. Die wesentlichste Erkenntnis ist, dass es auf Grund der Ergebnisse der Online-Erhebung kein typischer Leistungserbringer zu identifizieren ist.

- Die überwiegende Mehrheit der Leistungserbringer ist im erwerbsfähigen Alter. Etwas überraschend ist dabei der Anteil der 40- bis 64-jährigen höher als derjenige der 20- bis 39-jährigen Personen.
- Hinsichtlich der Bildung sind erwartungsgemäss die Hochschulabsolventen untervertreten, die Personen mit nur einem obligatorischen Schulabschluss übervertreten.

Betrachten wir die Tätigkeitsprofile, zeigt sich, dass von den Befragten rund 70% mindestens seit einem Jahr und knapp 45% seit mindestens zwei Jahren in der Plattformökonomie arbeiten. Hinsichtlich des erzielten Lohneinkommens in der Plattformökonomie gibt je ein Drittel der Befragten an, dass sie 100% ihres Einkommens über die Plattfortmätigkeit bzw. 25% und weniger über die Plattfortmätigkeit erzielen. Allerdings ist bei den Personen, welche 100% ihres Einkommens über die Plattformökonomie erzielen, nicht klar, ob die Arbeitszeit einem Vollzeit-äquivalent entspricht. 60% der befragten Personen erzielen weniger als 3'000 CHF pro Monat über die Plattfortmätigkeit.

Hinsichtlich Auslastung und Regelmässigkeit zeigt sich, dass die grosse Mehrzahl ihre Arbeitszeiten selbst bestimmen kann. Knapp die Hälfte der antwortenden Personen übt ihre Plattfortmätigkeit täglich aus, ein weiterer Viertel wöchentlich. Unabhängig von der Häufigkeit besagen rund 85% der befragten Personen, dass es grosse Schwankungen in der wöchentlich geleisteten Arbeitszeit über Online-Plattformen gibt.

²⁶ 2019 führt das Bundesamt für Statistik im Rahmen eines ergänzenden Moduls der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) eine erste repräsentative Umfrage zur Bedeutung von Online-Plattformen für den Arbeitsmarkt für die Schweiz durch. Es wird zu prüfen sein, inwieweit im Rahmen der SAKE diese Bedeutung eruiert werden kann. Die Ergebnisse werden 2020 verfügbar sein.

5 Sozialversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen

5.1 Selbständigkeit und Unselbständigkeit der Tätigkeit und ihre Bedeutung für die Unterstellung unter das Sozialversicherungssystem und die Bemessung der Beiträge

5.1.1 Relevanz der Einteilung in selbständige und unselbständige Beschäftigung²⁷

Bei einigen Versicherungszweigen – der ALV, der UV und der BV – hängt die obligatorische Versicherungsunterstellung davon ab, ob unselbständige Erwerbstätigkeit vorliegt. Das heutige System kennt allerdings auch Erweiterungen und Einschränkungen der Anknüpfung der obligatorischen Versicherung²⁸, zum Teil bestehen etwa Möglichkeiten der freiwilligen Versicherung für Selbständigerwerbende.

Bei anderen Sozialversicherungen, so bei der AHV, der IV oder der EO wird zwar nicht die Versicherungsunterstellung als solche²⁹, aber immerhin der Adressat und die Art der Bemessung der Beitragspflicht danach bestimmt, ob selbständiges oder unselbständiges Einkommen vorliegt (vgl. Art. 4ff. AHVG).

Gar nicht von dieser Einteilung betroffen ist die obligatorische Krankenpflegeversicherung. Sie knüpft primär an den Wohnsitz in der Schweiz an (vgl. Art. 3ff. KVG). Ebenfalls ist die obligatorische Absicherung des Lohnausfalls bei Krankheit nicht davon abhängig, ob eine selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeit im Sinne des Sozialversicherungsrechts vorliegt. Insoweit führt vielmehr das Vorliegen eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages zur obligatorischen Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a und Art. 324b OR. Ebenso kann sich die Pflicht aus Regeln eines Gesamtarbeitsvertrages oder eines Normalarbeitsvertrages ergeben. Eine allfällige Versicherung (Krankentaggeldversicherung) ist nicht gesetzlich obligatorisch³⁰.

²⁷ Bundesrat (2017), Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen – Chancen und Risiken. Bericht des Bundesrates in Erfüllung der Postulate 15.3854 Reynard vom 16.09.2015 und 17.3222 Derder vom 17.03.2017, S. 53ff. mit weiteren vertiefenden Hinweisen.

²⁸ Beispiel Erweiterung: Die Versicherungspflicht der unselbständig Erwerbstätigen im Bereich UVG wird auf Arbeitslose und eine Reihe von Personen in arbeitsvertragsähnlichen Rechtsverhältnissen (etwa Praktika) erweitert. (Art. 1a Abs. 1 lit. a und b sowie Art. 1a Abs. 2 UVG). Beispiel Einschränkungen: Bei der beruflichen Vorsorge besteht eine Mindesterdauer (Art. 1j Abs. 1 Bst b BVV2), kombiniert mit einer Mindesterdauerklausel (Eintrittsschwelle) (Art. 8 BVG).

²⁹ Vgl. dazu Art. 1 Abs. 1 und 2 sowie Art. 2 AHVG für die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung.

³⁰ Vgl. Art. 72 KVG, wobei heute die meisten Krankentaggeldversicherungen gemäss dem Versicherungsvertragsgesetz als Privatversicherungen abgeschlossen werden.

5.1.2 Kriterien für die Einteilung in selbständige und unselbständige Beschäftigung

Die Definition des Beitragsstatus «selbständige bzw. unselbständige Erwerbstätigkeit» ist im Gesetz nicht detailliert umschrieben und hat sich deshalb primär in Rechtsprechung und Praxis entwickelt³¹.

Relevant ist der Charakter der jeweiligen einzelnen Tätigkeit (nicht der Person, welche die Leistung erbringt) und eine wirtschaftliche Betrachtungsweise³². Falls Merkmale beider Erwerbsarten bestehen, muss sich der Entscheid danach richten, welche dieser Merkmale im konkreten Fall überwiegen³³. Bei Versicherten, die mehrere Tätigkeiten gleichzeitig ausüben, ist jedes Erwerbseinkommen dahin zu prüfen, ob es aus selbständiger oder unselbständiger Erwerbstätigkeit stammt. Versicherte können durchaus gleichzeitig eine selbständige und unselbständige Erwerbstätigkeit ausüben, selbst im Verhältnis zum selben Arbeitgeber³⁴.

a) Unselbständige Erwerbstätigkeit

Grundsätzlich liegt unselbständige Erwerbstätigkeit vor, wenn sie in arbeitsorganisatorischer Abhängigkeit stattfindet, und wenn dabei der Leistungserbringer kein eigenes wirtschaftliches Risiko trägt³⁵.

Indizien dafür sind etwa die Pflicht zur persönlichen Aufgabenerfüllung, die Präsenzpflcht, das Vorliegen eines bestimmten Arbeitsplans, die Berichterstattungspflicht, das Angewiesensein auf die Infrastruktur am Arbeitsort sowie das Bestehen eines Konkurrenzverbots³⁶.

Bei einem Arbeitsverhältnis gemäss Art. 319ff. OR liegt wohl immer unselbständige Erwerbstätigkeit vor³⁷. Darüber hinaus können aber bei im Rahmen anderer Verträge (etwa bei Aufträgen gemäss Art. 394ff. OR) erfolgende Tätigkeiten sozialversicherungsrechtlich als unselbständige Erwerbstätigkeit gelten³⁸.

b) Selbständige Erwerbstätigkeit

Selbständige Erwerbstätigkeit liegt im Prinzip dann vor, wenn die beitragspflichtige Person durch Einsatz von Arbeit und Kapital in frei bestimmter Selbstorganisation und nach aussen

³¹ Kieser (2012), Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Alters- und Hinterlassenenversicherung. 3. Auflage. Schulthess, Art. 5 Ziff. 6ff.

³² BGer 9C_618/2015 vom 22.01.2016 E. 2.1.

³³ BGE 123 V 161 E. 1.

³⁴ BGer 9C_717/2015, BGE 122 V 169 E. 3b; BGE 104 V 126 E. 3b.

³⁵ Grundlegend BGE 123 V 161.

³⁶ BGE 122 V 169 E. 3c.

³⁷ So auch Gächter/Locher (2014), S. 162 N 16.

³⁸ Siehe etwa BGE 122 V 169 E. 6a/aa.

sichtbar am wirtschaftlichen Verkehr teilnimmt mit dem Ziel, Dienstleistungen zu erbringen oder Produkte zu schaffen und gegen Entgelt anzubieten³⁹.

Charakteristische Merkmale einer selbständigen Erwerbstätigkeit sind das fehlende Abhängigkeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber, erhebliche Investitionen, die Benützung eigener Geschäftsräumlichkeiten sowie die Anstellung von eigenem Personal. Das spezifische Unternehmerrisiko besteht dabei darin, dass unabhängig vom Arbeitserfolg Kosten anfallen, die die Versicherten selbst zu tragen haben. Im Weiteren besteht häufig die Möglichkeit des künftigen Substanzverlusts beim Geschäftsvermögen als Folge beruflicher Fehleinschätzungen oder konjunktureller Schwankungen. Für die Annahme selbständiger Erwerbstätigkeit spricht sodann, wenn die faktische Tätigkeit eine unter mehreren ist, die für mehrere unterschiedliche Gesellschaften in eigenem Namen erbracht werden, ohne indessen von diesen abhängig zu sein.⁴⁰

c) Spezifika der Abgrenzung von selbständiger und unselbständiger Tätigkeit bei Plattformbeschäftigungsverhältnissen

Bei Dienstleistungstätigkeiten, zu denen auch Plattformbeschäftigungen gehören, kann es vorkommen, dass kaum Investitionen durch den Leistungserbringer erforderlich sind. Gemäss der Rechtsprechung sind bei solchen Dienstleistungen, wo erhebliche eigene Investitionen fehlen, andere Kriterien, etwa die Frage des Masses der Freiheit der Gestaltung der Arbeit und die (betriebs)wirtschaftliche Unabhängigkeit von besonderem Gewicht⁴¹.

Die sozialversicherungsrechtliche Praxis hat sich in der Schweiz bislang verschiedentlich mit der sozialversicherungsrechtlichen Qualifikation von Plattfortmtätigkeiten beschäftigt. Zum Beispiel hinsichtlich der Uber-Fahrdienste. Die bisherigen Entscheide neigen zur Einordnung dieses Erwerbes als unselbständige Erwerbstätigkeit⁴². Auch in der juristischen Lehre wurde in der Schweiz bislang insb. die Einordnung der Uber-Fahrdienste diskutiert. Die Lehrmeinungen sind nicht einheitlich⁴³.

Wie oben angesprochen, sind die Rechtsfolgen der Einteilung der Tätigkeit bedeutsam für die Unterstellung unter die Versicherung, den Adressaten der Beitragspflicht, die Beitragsbemessung und die Abrechnungspflicht.

³⁹ BGE 115 V 170 E. 9a.

⁴⁰ BGE 125 V 383 E. 2; BGE 122 V 169 E. 3c.

⁴¹ BGer 9C_614/2008 E. 3; BGer 9C 132/2011 E. 4.

⁴² Vgl. zu einem Entscheid der Suva Pärli (2017), S. 2.

⁴³ Vgl. etwa Rihm (2019), Vermittlungsplattformen sind keine Arbeitgeber, in: Jusletter 1. April 2019; Gächter/Meier (2018), Zur sozialversicherungsrechtlichen Qualifikation von Uber-Fahrern, in: Jusletter 3. September 2018; Riemer-Kafka (2018), Plattformarbeit oder andere Formen der Zusammenarbeit: Sind die Abgrenzungskriterien für selbständige oder für unselbständige Erwerbstätigkeit noch tauglich?, in: SZS 2018, S.588 f.; Riemer-Kafka/Studer (2017), Digitalisierung und Sozialversicherung, SZS 2017 m.w.H.; Kahil-Wolff (2017), Der AHV-rechtliche Beitragsstatus von in der Schweiz tätigen Uber-Fahrern, Gutachten zu Handen von Uber Switzerland GmbH, Lausanne, 13. März 2017; Pärli (2016), Gutachten «Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Fragen bei Uber Taxifahrer/innen», Bern/Basel, 10. Juli 2016 (www.unia.ch/uploads/tx_news/2016-08-29-Gutachten-Arbeitsrecht-Sozialversicherungsrecht-Uber-Taxifahrer-innen-Professor-Kurt-Pärli.pdf); Pärli (2017), Das Einkommen von Uber-Fahrern im Lichte des Sozialversicherungsrechts, Jusletter 12.6.2017.

Selbständigerwerbende bezahlen ihre Beiträge für die Versicherungen der ersten Säule selbst. Massgebend für die Bemessung dieser Beiträge ist das Einkommen aus selbständiger Erwerbstätigkeit gemäss der rechtskräftigen Steuerveranlagung. Der Beitragssatz ist tiefer als bei unselbständiger Tätigkeit, ebenso besteht eine degressive Abstufung (Art. 8ff. AHVG).

Bei unselbständiger Erwerbstätigkeit ist die Arbeitgeberin gemäss Art. 49 AHVG Vollzugsorgan, und hat die Beiträge bei jeder Lohnzahlung in Abzug zu bringen und die Hälfte selber zu tragen.⁴⁴ Im Rahmen der bilateralen Verträge besteht für Arbeitgeberinnen mit ausschliesslichem Sitz in einem EU-Mitgliedstaat gemäss Art. 21 VO (EG) 987/2009 die Möglichkeit, dass mit der Arbeitnehmerin vereinbart wird, dass diese die Pflichten der Arbeitgeberin zur Zahlung der Beiträge wahrnimmt, was im Innenverhältnis zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin nichts ändert⁴⁵.

Für jährliche Löhne bis zum Grenzbetrag nach Art. 7 BVG (sogenannte Eintrittsschwelle) besteht die Möglichkeit eines vereinfachten Abrechnungsverfahrens, das zum Zweck der Vermeidung von Schwarzarbeit eingeführt worden ist. Dieses vereinfachte Verfahren ist allerdings Privaten vorbehalten und gilt nur, wenn die Gesamtlohnsomme des Betriebes nicht höher liegt als die zweifache maximale AHV-Jahresrente. Kapitalgesellschaften und Genossenschaften sind von dieser Möglichkeit ausgeschlossen⁴⁶.

5.2 Rückmeldung der SVA Zürich

Gemäss der Rückmeldung der SVA Zürich ist eine pauschale Einstufung in Arbeitgeberin oder Vermittlerin bzw. unselbständige oder selbständige Dienstleistungserbringer für Plattformen – ebenso wie für andere Geschäftsformen – nicht möglich. Es handelt sich immer um eine **Einzelfallprüfung**, bei der die **gesetzlichen Kriterien** gemäss Wegleitung BSV angewendet werden. Die Klassifizierung erfolgt nach einer **Gesamtbeurteilung des Einzelfalls**. Überwiegen in der Summe die Merkmale der Selbständigkeit, erfolgt die Klassifizierung als Selbständiger. Überwiegen die Merkmale der Unselbständigkeit, erfolgt die Klassifizierung als Angestellter.

Gemäss Auskunft der SVA Zürich⁴⁷ gibt es bei Plattformen – wie in anderen Geschäftsmodellen auch – die klaren Fälle sowie die «grauen Fälle», bei denen die Prüfung der Kriterien mehr Zeit in Anspruch nimmt, weil im Einzelfall ähnlich viele Merkmale der Selbständigkeit als auch Unselbständigkeit vorliegen. In der Praxis kämen die Ausgleichskassen der Kantone in den meisten Fällen zur gleichen Klassifizierung, was aufzeige, dass die Vorgaben in rechtlicher Hinsicht (von Rechtsprechung und Praxis) ausreichend klar und einheitlich ausgestaltet sind.

Gemäss der SVA Zürich sind die nachfolgenden Kriterien die wichtigsten Beurteilungskriterien für Unselbständigkeit⁴⁸:

⁴⁴ BGE 129 V 11 E, 3.1.

⁴⁵ Vgl. Wegleitung über die Versicherungspflicht in AHV/IV (WVP), Stand 1.1.2019, Anhang 16.

⁴⁶ Vgl. Art. 2ff. BGSA; insb. Art. 2 Abs. 2 BGSA.

⁴⁷ Interview mit der SVA Zürich vom 05.04.2019.

⁴⁸ Alle Klassifizierungskriterien befinden sich im Anhang.

- Wirtschaftliche Abhängigkeit
- Keine Tragung eines unternehmerischen Risikos
- Organisatorische Abhängigkeit vom Auftraggeber (v.a. Zeit, Art und Ort der Auftragserfüllung sind vorgegeben) = weisungsgebunden
- Handeln im Namen eines Anderen und auf fremde Rechnung (kein Auftreten im Sinne eines Selbständigerwerbenden in eigenem Namen / kein Marketing)
- Räume / Arbeitsmaterialien werden zur Verfügung gestellt

Sind diese Kriterien kumulativ erfüllt, handelt es sich mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit um eine unselbständige Tätigkeit. Im Umkehrschluss wird dann eine Person als selbständig taxiert, wenn etwa die folgenden Kriterien erfüllt sind:

- Wirtschaftliche Unabhängigkeit (u.a. kein Konkurrenzverbot)
- Tragung eines unternehmerischen Risikos
- Organisatorische Unabhängigkeit von einem Auftraggeber (v.a. zeitlich und örtlich, kann Auftrag ablehnen) = nicht weisungsgebunden
- Handeln im eigenen Namen und auf eigene Rechnung
- Verfügen über eigene Räume / Arbeitsmaterialien⁴⁹

Entsprechend ist gemäss der SVA Zürich beispielsweise die Übernahme einer Haftpflichtversicherung durch die Plattform ein Hinweis dafür, dass der Leistungserbringer das unternehmerische Risiko nicht (vollständig) trägt, sondern die Plattform ihn darin unterstützt und entsprechend der Leistungserbringer nicht selbständig ist.

Nach unserer Beurteilung zeigt sich ein deutlicher Unterschied in der Wahrnehmung der befragten Plattformen und der Rückmeldung seitens der SVA Zürich⁵⁰. Die Plattformen berufen sich vor allem auf die organisatorische Unabhängigkeit der Leistungserbringer von der Plattform, die Ausgleichskassen gewichten einige Konstellationen anders und beziehen dabei die wirtschaftliche Abhängigkeit und die übrigen erwähnten Kriterien mit ein.

⁴⁹ Riemer-Kafka (2018) weist darauf hin, dass für die Beurteilung der Frage der Selbständigkeit bzw. Unselbständigkeit in der Plattformökonomie die Bedeutung der einzelnen Kriterien überprüft werden muss.

⁵⁰ Die Einstufung der Leistungserbringung als selbständig oder unselbständig hat weitreichende sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen sowohl für die Auftraggeberin / Arbeitgeberin als auch für die selbständig / unselbständig tätigen Personen. Bei Angestellten müssen die Arbeitgebenden ihre Angestellten bei den Sozialversicherungen melden und für sie Beiträge entrichten. Für selbständige Tätigkeiten sind im Prinzip die Leistungserbringenden meldepflichtig und entrichten alle Sozialbeiträge selbst.

5.3 Überlegungen zum sozialversicherungsrechtlichen Status der Tätigkeit bei den Plattformen

5.3.1 Generelles

Die Prüfung des sozialversicherungsrechtlichen Status der Beschäftigungsverhältnisse der Plattformökonomie muss jeweils im Einzelfall auf Grund der gesetzlichen Bestimmungen erfolgen.

Eine Erfassung der Tätigkeiten der Leistungserbringerin erfolgt dann, wenn diese dem schweizerischen Recht unterstehen. Das ist insbesondere der Fall, wenn die Erwerbstätigkeit in der Schweiz erfolgt (vgl. Art. 1a Abs. 1 lit. b AHVG und Art. 1a UVG). Wie dargestellt (vgl. Ziff. 5.1), ist dabei von besonderer Relevanz, ob die Beschäftigung als selbständig oder unselbständig taxiert wird.

Für die sozialversicherungsrechtliche Einordnung der relevanten Tätigkeiten im Rahmen dieses Berichts genügt dabei eine **Fokussierung auf das «Rechtsverhältnis 1» zwischen der Plattform und der Leistungserbringerin. Auch im «Rechtsverhältnis 2» zwischen der Leistungserbringerin und der Kundin** können sich Fragen der sozialversicherungsrechtlichen Einordnung stellen. Diese sind aber für die Diskussion um die Einstufung der Plattformtätigkeit nicht von Bedeutung (vgl. die Darstellung unter Ziff.3.1).

Erfüllt die **Tätigkeit der Leistungserbringerin gegenüber der Plattform** die Voraussetzungen unselbständiger Tätigkeit, so ist das Entgelt seitens des Plattformbetreibers als unselbständiges Erwerbseinkommen abzurechnen.

Wenn aber die Tätigkeit der Leistungserbringerin gegenüber der Plattform selbständig erscheint, so ist weiter zu prüfen, ob sie **gegenüber der Kundin als unselbständig** zu taxieren ist. Falls dies der Fall ist, wäre die Tätigkeit seitens der Kundin als unselbständiges Erwerbseinkommen der Leistungserbringerin abzurechnen.

Erscheint die **Tätigkeit sowohl gegenüber der Plattform als auch gegenüber der Kundin als selbständig** so ist sie seitens der Leistungserbringerin als selbständiger Erwerb abzurechnen.

5.3.2 Überlegungen zu den verschiedenen Plattformen

a) Kategorie A: Plattformen mit Vorgaben für die Leistungserbringung durch die Plattform

aa) Das bisher in der Schweiz meist diskutierte Beispiel einer Plattform mit Vorgaben für die Leistungserbringung seitens der Plattform ist der Fahrdienst **Uber**.

Insoweit bestehen auch bereits eine gewisse Praxis und ein Diskurs in der Lehre. Über die Einordnung der Uber-Fahrdienste herrscht in der Lehre Uneinigkeit. Die Einschätzung des Plattformbetreibers weicht ab von einigen bisher ergangenen Entscheidungen der Sozialversicherungsträger.

Für die **Einschätzung als selbständige Erwerbstätigkeit** bei Uber-Fahrdiensten, wie sie bislang in der Schweiz ausgestaltet sind, wird seitens Uber und eines Teils der Lehre insbesondere auf fehlende Elemente der Ein- und Unterordnung in die Arbeitsorganisation der Plattform verwiesen. So auf die fehlende Verpflichtung zur Leistung von Mindestarbeitszeiten, auf fehlende fixe Zeitfenster, in welchen sich die Leistungserbringer zur Verfügung halten müssen und auf ein fehlendes Konkurrenzverbot⁵¹.

Für die **Einschätzung einer unselbständigen Tätigkeit** wird das Mass des Abhängigkeitsgrades der Tätigkeit angeführt. Insbesondere die Art der Ausführungsanweisungen, der Kontroll- und Rechenschaftspflicht und dem Ausmass der Vorgaben für die Tätigkeit. Ebenso das Vorliegen eines Kontrahierungszwangs und Einschränkungen der Freiheit der Kundenauswahl und der Preisgestaltung für die Uber-Fahrerinnen⁵².

Einige sonst relevante Kriterien sind bei Uber nur beschränkt von Relevanz, so das Kriterium der getätigten Investitionen des Leistungserbringers, wenn bspw. ein Auto eingesetzt wird, dass auch sonst privat verwendet wird.

Für die weitere Diskussion der rechtlichen Einordnung der Uber-Fahrdienste in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht spielt die vertragsrechtliche Qualifikation der Verträge zwischen Chauffeuren und Uber eine gewisse Rolle. Hier weist ein erstes Urteil (noch unterer Stufe) in der Schweiz darauf hin, dass von Erwerb aus einem Arbeitsvertrag ausgegangen werden könnte⁵³. Werden die Verträge zwischen der Plattform und den Chauffeuren aber als Arbeitsverträge im Sinne von Art. 319ff. OR qualifiziert, ist der daraus fliessende Erwerb sozialversicherungsrechtlich immer als unselbständig zu qualifizieren⁵⁴.

bb) Die Zwischenergebnisse der Auseinandersetzung um die Einordnung der Uber-Fahrtätigkeit können nicht unbesehen auf die Bewertung der Tätigkeiten im Kontext anderer Plattformen übertragen werden, da jede Plattfortmätigkeit eigene Spezifika aufweist, und weil die Einschätzungen auf Gesamtbetrachtungen diverser Kriterien beruhen⁵⁵.

Bei einigen der weiteren untersuchten Plattfortmätigkeiten spricht das Geschäftsmodell primär für den Status von selbständigem Erwerbseinkommen. Die definitive Einordnung der Erwerbstätigkeit gegenüber der Plattform dürfte aber sozialversicherungsrechtlich nur möglich sein mit einer **vertieften Analyse der entsprechenden Nutzungsverträge**.

Dies ist etwa bei der **Plattform Mila** der Fall. Hier spricht zwar das Geschäftsmodell und die relativ weiten Spielräume für die Dienstleistungserbringung auch sozialversicherungsrechtlich für eine selbständige Tätigkeit der Leistungserbringenden gegenüber der Plattform. Eine all-

⁵¹ Rihm (2019), Vermittlungsplattformen sind keine Arbeitgeber, in: Jusletter 1. April 2019, S. 4ff.

⁵² Gächter/Meier (2018), Zur sozialversicherungsrechtlichen Qualifikation von Uber-Fahrern, in: Jusletter 3. September 2018.

⁵³ Vgl. Urteil des Bezirksgerichts Lausanne vom 6.5.2019 (sda, 6.5.2019).

⁵⁴ Gächter/Locher (2014), Grundriss des Sozialversicherungsrechts, S. 162 N 16.

⁵⁵ Vgl. Anhang H.

fällige rigide Gestaltung der Nutzungsbedingungen, welche das Mass der Abhängigkeit erhöhen, kann aber auch zu einer gegenteiligen Einschätzung führen, analog zur Situation bei Uber.

Es ist zu beachten, dass solche Einordnungen unter Berücksichtigung der Nutzungsbedingungen insoweit immer nur vorläufig vorgenommen werden können, da die Nutzungsverträge je nach Ausgestaltung seitens der Plattform leicht abänderbar sind.

b) Kategorie B: Plattformen mit arbeitsvertraglich angestellten Leistungserbringenden

aa) Keine Probleme bereitet die Einordnung der Erwerbstätigkeit von Leistungserbringenden im Rahmen der Plattform Helpling.

Da die Plattform die Leistungserbringenden mit Arbeitsverträgen ausstattet, ist die Tätigkeit im Reflex ohne Weiteres als unselbständig zu taxieren und erfolgt die Abrechnung und Abführung der Sozialversicherungsbeiträge über die Plattform als Arbeitgeberin.

bb) Bei der Plattform Gigme erfolgt für den Personalverleih⁵⁶ eine arbeitsrechtliche Anstellung über eine mit der Beratungs- und Verleihplattform verbundene AG. Damit sind die Regeln des Personalverleihs einzuhalten, unter anderem muss eine entsprechende Bewilligung (vgl. Art. 12ff. Arbeitsvermittlungsgesetz) und in der Regel ein schriftlicher Vertrag und unter Umständen die Bindung an Gesamtarbeitsverträge (Art. 19 ff. Arbeitsvermittlungsgesetz) vorliegen. Die Erwerbstätigkeit gilt gegenüber der Plattform als unselbständig.

cc) Bei der Plattform batmaid ist vom Geschäftsmodell her vorgesehen, dass die Anstellung über die Kundin erfolgt. Diese fungiert also gemäss Geschäftsmodell als Arbeitgeberin, wobei batmaid als Vermittler dient und als Dienstleistung die Sozialversicherungsbeiträge für die Kundin abführt.

Sozialversicherungsrechtlich bestehen hier – analog zur Kategorie A – Hinweise, dass entgegen dem Geschäftsmodell unselbständiges Einkommen der Leistungserbringenden gegenüber batmaid vorliegt. Ähnlich wie bei Uber oder Mila ist dies vor allem dann der Fall, wenn für die Tätigkeit der Leistungserbringenden relativ rigide Vorgaben bestehen bezüglich Exklusivität, Kontrahierungszwang, Gestaltung der Verträge etc. Eine genaue Analyse der entsprechenden Verträge ist im Rahmen dieser Untersuchung nicht erfolgt. Ebenso weisen klare Preisvorgaben, wie sie bei batmaid gemäss den Abklärungen bestehen, in die Richtung, dass die Tätigkeit der Leistungserbringenden unselbständig gegenüber der Plattform sein könnte.

Arbeitsrechtlich weisen die besonderen arbeitgeberähnlichen Funktionen, welche batmaid übernimmt, darauf hin, dass entgegen dem Selbstverständnis der Plattform, das Geschäftsmodell als Personalverleih im Sinne von Art. 12ff. Arbeitsvermittlungsgesetz zu beurteilen sein

⁵⁶ Dies ist das einzige Geschäftsmodell der Plattform ab 2020, weshalb sich die rechtlichen Überlegungen auf diese Variante des Geschäftsmodells beschränken.

könnte⁵⁷, womit begriffsnotwendig ein **Arbeitsvertrag der Plattform mit den Leistungserbringenden** (und nicht zwischen Kundin und Leistungserbringenden) bestehen dürfte.

Sozialversicherungsrechtlich könnte das etwa von Bedeutung werden, wenn die Beiträge für die unselbständige Tätigkeit für die Kundin (Rechtsverhältnis 2, vgl. Darstellung in Ziff. 3.1) aus irgendwelchen Gründen nicht abgeführt werden.

c) **Kategorie C: Plattformen ohne Vorgaben für die Leistungserbringung**

Tätigkeiten, für welche bezüglich Preisfestsetzung und Art sowie Erbringung der Dienstleistung keine Vorgaben gemacht werden, dürften in aller Regel als selbständige Erwerbstätigkeiten gelten.

Soweit hier auch keine Kriterien für Unselbständigkeit der Leistungserbringenden gegenüber den Kunden bestehen, stellt die Plattformdienstleistung eine selbständige Erwerbstätigkeit dar.

aa) Das ist etwa beim Geschäftsmodell der ATIZO 360° der Fall.

bb) Gleiches gilt bei den blossen Vermittlungen von Dienstleistungen über die Plattform Gigme (Consumer-to-Consumer (C2C)), welche nun auslaufen⁵⁸. Deswegen sind auch die gesetzlichen Vorgaben für das Abschliessen einer obligatorischen Unfallversicherung nach UVG seitens der Plattform nicht gegeben gewesen. Eine solche Versicherung müsste über die Kundin der Dienstleistung abgeschlossen werden, soweit die Tätigkeit der Leistungserbringerin gegenüber der Kundin als unselbständig erscheint. Wenn die Tätigkeit dagegen als selbständig zu taxieren ist, könnte die Leistungserbringerin allenfalls eine freiwillige UVG-Versicherung abschliessen.

⁵⁷ Vgl. Urteil des Bundessgerichts 2C_132/2018 vom 2.11.2018, in dem (ausserhalb der Plattformökonomie) ein Dienstleister, der für den (vermeintlichen) Arbeitgeber viele Arbeitgeberfunktionen übernahm, als Personalverleiher beurteilt wurde.

⁵⁸ Vgl. Anhang E.

6 Einige Blitzlichter auf die Europäische Diskussion

6.1 Überblick über die sozialversicherungsrechtliche Einordnung der Plattformarbeitsverhältnisse in Europa⁵⁹

6.1.1 Einteilung der Tätigkeit selbständig/unselbständig

In allen Staaten der EU ist für die Anknüpfung des sozialrechtlichen Schutzes, arbeitsvertraglich oder sozialversicherungsrechtlich, die Einteilung in selbständige oder unselbständige Tätigkeit zentral, wobei die Begriffe nicht überall gleich definiert werden. In einigen Staaten besteht die Möglichkeit, sich vertraglich auf den sozialversicherungsrechtlichen Status zu einigen, ohne dass es auf die Natur der Arbeit ankäme (so in Belgien oder Polen).

Im Weiteren bestehen erhebliche Spezifika: So gelten in Ungarn sowohl die virtuellen, online arbeitenden Plattform-Arbeiter als auch die Anbieter von Lieferdiensten, nicht aber die Uber-Fahrer, als abhängig beschäftigt. In Frankreich werden Uber-Fahrer sozialversicherungsrechtlich als abhängig Beschäftigte betrachtet. Hinsichtlich der vertragsrechtlichen Einordnung (Arbeitsvertrag oder Auftrag) besteht noch keine kohärente Rechtsprechung⁶⁰.

In GB wird, *allerdings einzig für die arbeitsvertragsrechtliche Qualifikation*, ein dritter Status „worker“ vorgesehen, mit welchem ein Teil der üblichen am Arbeitsvertrag angeknüpften Rechte auf die soziale Sicherheit übertragen werden (vgl. untenstehend Ziff. 6.2.1).

6.1.2 Sozialversicherungsunterstellung der selbständigen Tätigkeiten bzw. Tätigen von Plattformdienstleistungen

Die selbständig Erwerbstätigen sind je nach Land sehr unterschiedlich ins System der sozialen Sicherheit eingebunden.

Ein erster Typus sieht einen Krankheits- und Invaliditätsschutz für Selbständige vor. Dazu gehören Österreich, Schweden und Polen. In anderen Ländern ist für selbständige Leistungserbringer die Kranken- und Altersgrundversicherung obligatorisch, nicht jedoch die Unfallversicherung, so in Estland, Frankreich, Slowakei und den Niederlanden. Letztere ist in einigen Ländern für Selbständige freiwillig möglich, etwa in Finnland und auch in der Schweiz.

⁵⁹ Dieses Kapitel basiert insb. auf folgenden vertiefenden Darstellungen mit jeweils weiteren Literatur- und Rechtsprechungshinweisen: Schoukens/Barrio/Montebovi (2018), The EU social pillar: An answer to the challenge of the social protection of platform workers. In: European Journal of Social Security, 219-241; European Agency for Safety and Health at Work (2018), Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU. European Risk Observatory, Discussion paper; European Social Insurance Platform (30.1.2019), Are social security systems adapted to new forms of work created by digital platforms?

⁶⁰ Vgl. l'arrêt de la Cour d'appel de Paris vom 10.1.19, welcher die Rechtsbeziehung der Fahrdienstleistenden mit Uber als Arbeitsvertrag qualifiziert.

Einige Modelle kennen allerdings ein Opting-out für Selbständige aus der Absicherung über das Einkommen, etwa mittels der Zahlung eines Minimalbeitrages (Polen) oder mit hohen Eintrittsschwellen und Ausnahmen etwa bei einer Tätigkeit unter einer gewissen Zeitdauer (Tätigkeit unter vier Monaten: Finnland).

Deutschland kennt für Selbständige branchenspezifische Differenzierungen: Über Berufsgenossenschaften wird definiert, ob und inwieweit eine Pflichtabsicherung bei Unfall besteht. Da dies im Bereich der Güter- und Personentransporte der Fall ist, sind in Deutschland etwa Überfahrer, unabhängig von der Qualifikation als Selbständige, der Unfallversicherung obligatorisch unterstellt.

In den Niederlanden wiederum sind Selbständige zwar in der Altersgrundversicherung abgesichert, nicht aber einbezogen in das Absicherungssystem für die Risiken der Invalidität und des Lohnausfalles durch Arbeitsunfähigkeit (Krankentaggeld).

Die obligatorische Unterstellung selbständiger Plattformleistungserbringenden unter die diversen Sozialversicherungen ist im Europäischen Raum also sehr unterschiedlich⁶¹. Damit ist auch die Bedeutung der rechtlichen Einteilung hinsichtlich des Niveaus der sozialen Absicherung sehr different.

Das verlangt, Erfahrungen von Plattformbetreibern in anderen Staaten mit Blick auf politische Wertungen mit Vorsicht zu begegnen. Eine unbesehene Übertragung von Diskussionen und politischen Entscheidungen in anderen Sozialversicherungssystemen ist also nicht ratsam.

6.1.3 Geringfügigkeitsschwellen bei unselbständigen und selbständigen Plattformleistungserbringern

Sowohl für abhängig Beschäftigte wie auch für Selbständige existieren in den meisten europäischen Ländern Einkommensuntergrenzen. Unter der Schwelle besteht keine Pflichtversicherung. Die Grenzen sind meist nach Status der Erwerbstätigkeit und eventuell je nach Versicherungszweig unterschiedlich hoch.

6.1.4 Administrative Kautelen bei der Beitragserfüllung selbständiger Plattformerwerbstätiger

Soweit Plattformleistungserbringer als selbständig Erwerbende taxiert werden, müssen sie die Beiträge selbst einzahlen.

Nur in wenigen Staaten bestehen Möglichkeiten des Abzugs an der Quelle, also bei der Plattform. Dies ist möglich in Frankreich, wo Plattformarbeiter unter bestimmten Voraussetzungen (als Micro-Entrepreneur) die Plattform beauftragen, für sie die Beiträge einzubehalten und abzuführen. Belgien und Estland ermöglichen es Plattformen, Informationen über die Einkünfte

⁶¹ Darüber hinaus ist auch das Niveau der Absicherung in den einzelnen Sozialversicherungen sehr unterschiedlich, was hier aber nicht weiter berücksichtigt werden kann.

der Plattform-Arbeiter an die Steuerbehörden weiterzuleiten. In Belgien muss sich eine Plattform hierzu registrieren lassen. Die Finanzbehörde leitet dort wie in Frankreich die Einkommensdaten an die Sozialbehörden weiter.

6.2 Beispielhafte interessante Lösungsansätze in Europa

6.2.1 «Dritter Status für das Arbeitsvertragsrecht» in Grossbritannien

Die Gesetzgebung in Grossbritannien kennt seit 1996 für die vertragsrechtliche Qualifikation, neben dem Status der Angestellten und der Selbständigen, einen dritten Status des «workers»⁶². Dies gilt allerdings nur für die Einordnung des arbeitsrechtlichen Status (employment law), nicht aber des sozialversicherungsrechtlichen Status und ist abhängig vom Ausmass der Subordination gegenüber der Arbeitgeberin⁶³. Der Status «worker» ist eine Form der Selbständigkeit, die aber doch verbunden ist mit einem gewissen Mass an Einordnung in geschäftliche Operationen und die Arbeitsorganisation des Auftraggebers, etwa bei der Dienstleistungserstellung gegenüber Dritten. Ein Kriterium ist zudem die in der Regel bestehende persönliche Leistungspflicht der Auftragnehmerin⁶⁴.

Diese Kategorie untersteht nicht dem gesamten Arbeitnehmerinnenschutz, sondern nur einem Kernbereich hiervon wie dem Mindestlohn, den arbeitsgesetzlichen Schutzvorschriften (Höchst Arbeitszeit, Gesundheitsschutz etc.) oder etwa Freizeit bei Notfällen. Arbeitnehmerinnen (employees) sind – anders als «worker» – darüber hinaus über ihre Stellung als Arbeitnehmerinnen abgesichert für die berufliche Altersvorsorge, für Lohnausfall bei Krankheit, Mutterschaftsversicherung, Vaterschaftsurlaub und unterstehen einem gewissen Kündigungsschutz.

Die – von Geringfügigkeitsgrenzen abgesehen – obligatorische Unterstellung unter die Absicherung bei Unfall, Arbeitslosigkeit, Invalidität oder für die Altersabsicherung basiert auf einer etwas anderen Abgrenzung, derjenigen des/der employed earner oder des/der self-employed earner. In diesem Bereich der Sozialversicherungen besteht bislang kein drittes Statut in GB.

In der Rechtsprechung in GB wurden Plattformtätige arbeitsrechtlich schon öfters als «worker» kategorisiert und profitieren somit von einem Teil des Sozialschutzes, der in GB üblicherweise den Arbeitnehmenden vorenthalten ist, wie dem staatlichen Mindestlohn.

Im Social law/Tax law wurden sie meist als self-employed earner bezeichnet: Insoweit besteht für Selbständige in Grossbritannien keine Absicherung.

⁶² Section 230 Employment rights act (1996).

⁶³ European Agency for Safety and Health at Work (2018), Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU. European Risk Observatory, S. 35 f.

⁶⁴ Schoukens/Barrio/Montebovi (2018). The EU social pillar: An answer to the challenge of the social protection of platform workers. In European Journal of Social Security, S. 231.

Aktuell ist eine Gesetzesreform in Vorbereitung, welche den dritten Status als besondere Form der Selbständigkeit für das Arbeitsrecht beibehalten will. Neu soll die Kategorie als «dependent contractor» bezeichnet und genauer definiert und abgegrenzt werden. Wie dies genau erfolgen soll, ist noch nicht geklärt. Es sollen diverse Rechtsfolgen des vertraglichen Status verändert werden. Zum Teil sind auch Flexibilisierungen geplant, namentlich bezüglich der Geltung des in GB bestehenden staatlichen Mindestlohnes für die «worker» mit Kleinpensen. Im Weiteren sollen besondere Rechtsfolgen des dritten Status für die Unterstellung im Social law und Tax law geprüft werden⁶⁵.

6.2.2 Sozialversicherungsrechtliche Sonderregeln und die geplante Charta in Frankreich

In Frankreich kreist die Diskussion um die Einordnung ganz ähnlich wie in der Schweiz um die Frage, ob und inwieweit im Rechtsverhältnis zwischen Leistungserbringer und Plattform (Rechtsverhältnis 1) ein Subordinationsverhältnis besteht. Die Diskussion wird vor allem mit Blick auf die **vertragsrechtliche Einordnung** geführt: Entscheidend ist dabei, ob der Leistungserbringer in Realität unter der Weisungsgewalt des Plattformbetreibers steht, und ob und in welchem Umfang dieser die Möglichkeit hat, Vorgaben für die Tätigkeit zu machen, die Ausführung der Tätigkeit zu kontrollieren und allfällige Verfehlungen zu sanktionieren. Diesfalls wird in der Rechtsprechung die Arbeitnehmereigenschaft bejaht und damit die Geltung der ausgebauten arbeitsvertraglichen Schutzvorschriften angenommen. Damit verbunden ist auch die Unterstellung unter die Arbeitnehmenden-Sozialversicherungen.⁶⁶

In einigen Fällen wurde in Frankreich vor dem Hintergrund dieser Regeln eine selbständige Tätigkeit für Plattformbeschäftigte mit gewisser Teilautonomie angenommen. So für Dienstleistende von Deliveroo und für Fahrerinnen von Uber⁶⁷. Die vertragliche Rechtsbeziehung mit Uber wurde aber auch schon als arbeitsvertraglich kategorisiert⁶⁸.

Die selbständigen Plattform-Leistungserbringer sind häufig über die diversen Anknüpfungen des französischen Sozialversicherungssystems auch als Selbständige in der gesetzlichen Rentenversicherung obligatorisch versichert. Die Absicherung gilt unter bestimmten Voraussetzungen auch selbst für die plattformbasierte vorübergehende Vermietung von privat genutztem Wohnraum als Feriendomizil, etwa über Airbnb. Diese Anbieter dürfen aber für die Zwecke der Sozialversicherung zwischen dem Status als Selbständige und dem als Arbeitnehmerin wählen. Eine gewichtige Ausnahme bildet die Arbeitslosenversicherung: Insoweit besteht für Selbständige in Frankreich, von wenigen Ausnahmen abgesehen⁶⁹, keine Absicherung.

⁶⁵ Secretary of State for Business, Energy and Industrial Strategy by Command of Her Majesty (Dec 2018): Good Work Plan.

⁶⁶ Schoukens/Barrio/Montebovi (2018), The EU social pillar: An answer to the challenge of the social protection of platform workers. In European Journal of Social Security, S. 228 ff.

⁶⁷ Cour d'appel de Paris, P. 6, chambre 2, Monsieur Y Z v SAS Deliveroo France, n 16/12875, 9 novembre 2017; Conseil des Prud'hommes de Paris, Florian Menard v SAS Uber France, 29 janvier 2018.

⁶⁸ Vgl. l'arrêt de la Cour d'appel de Paris vom 10.1.19.

⁶⁹ <https://www.vie-publique.fr/actualite/panorama/texte-discussion/projet-loi-pour-liberte-choisir-son-avenir-professionnel.html> (eingesehen am 30.09.2019)

Mit Blick auf die **sozialversicherungsrechtliche** Unterstellung sind weitere Sondernormen für die Plattformleistungserbringung in Kraft gesetzt worden, welche sozialrechtlich zu einer Mindestabsicherung führen. *Die politischen Projekte zielen darauf, ein Teil des Sozialschutzes für arbeitsvertraglich Tätige auch Plattformtätigen zu ermöglichen.* So sieht Art. L. 7342-1 du Code du travail vor, dass selbständige Leistungserbringer, welchen die Art der Tätigkeit oder die Preisgestaltung seitens der Plattform vorgegeben wird, die Finanzierung des privaten Unfallversicherungsschutzes seitens der Plattform zu Gute haben. Dies gilt in Frankreich etwa im Fall von Uber oder Deliveroo.⁷⁰

Auf der Ebene des Vollzuges hat Frankreich zur Sicherung der Sozialversicherungsbeiträge 2018 alle elektronischen Plattformen verpflichtet, automatisch und umfassend an die Steuerbehörden alle relevanten finanziellen Transaktionsdaten sowie Daten über die Identität der Beteiligten einschliesslich der Plattform-Leistungserbringenden weiterzuleiten. Die Steuerbehörden übermitteln dann diese Daten obligatorisch an die Sozialversicherung (ACOSS).⁷¹

Die Erhebung von Beiträgen für die Plattform-Leistungserbringer erfolgt seit dem 1.1.2018 über die Plattform. Dabei können die mit der Plattform verbundenen Leistungserbringer wählen, ob die Abzüge für selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeit erfolgen sollen, wobei sie die Beiträge selber tragen müssen.⁷²

Ein aktuelles Gesetzgebungsprojekt (art. 20 du projet de loi d'orientation des mobilités) sieht eine freiwillige Charta vor, mit welchen die Plattformen freiwillig ergänzende Sozialrechte gewähren sollen. Diese sollen unter anderem Exklusivklauseln ausschliessen, faire Einkommen aus der Leistungserbringung garantieren und Weiterbildungen ermöglichen.⁷³

6.2.3 Befreiung von Beiträgen aus Plattformerwerb in Belgien

In Belgien besteht eine besondere Regelungskategorie für bestimmte Einkommen aus Plattform-Tätigkeit⁷⁴.

Bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen werden die Einkommen (bis zu einem Höchstbetrag von ca. 6250 Euro jährlich, Stand 2019) als Nebeneinkommen steuerrechtlich privilegiert und von Abgaben für die Sozialversicherungen ausgenommen. Bei höheren Einkommen gelten für Plattformleistungserbringende die üblichen Regelungen und Differenzierungen nach selbständiger oder unselbständiger Tätigkeit, je nach Grad der Subordination.

⁷⁰ Zum Ganze Schoukens/Barrio/Montebovi (2018), The EU social pillar: An answer to the challenge of the social protection of platform workers. In European Journal of Social Security, S. 228 ff.

⁷¹ LOI n° 2018-898 du 23 octobre 2018.

⁷² European Social Insurance Platform (30.1.2019). Are social security systems adapted to new forms of work created by digital platforms?, S. 25f.

⁷³ Vgl. Projet de loi de l'orientation des mobilités. Im Internet online: https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPreparation.do;jsessionid=DDAE51A093B1D9A23951683377428EBD.tplgfr41s_1?idDocument=JORF-DOLE000037646678&type=contenu&id=2&typeLoi=proj&legislature=15 (18.06.2019).

⁷⁴ Programme Act 1 July 2016, Art. 22-26.

Die Bestimmungen gelten grundsätzlich für das Entgelt für alle Dienstleistungen, welche Individuen für andere Individuen (peer-to-peer) über eine staatlich registrierte und anerkannte Plattform erbringen. Das Entgelt für die Dienstleistung muss von der Kundin über die Plattform bezahlt werden, die Plattform zieht direkt die Steuern ab und überweist sie dem Steueramt. Ausgenommen sind zwei wichtige Bereiche, die Lieferung von Gütern und Leasingverhältnisse. In Abgrenzung zu Dienstleistungen ist auch die bloße Vermietung von Räumen (ohne verknüpft zu werden mit Dienstleistungen) von dieser Regelung ausgenommen.

In einer ergänzenden Gesetzesreform hat Belgien weitere bestimmte haushaltsnahe Nebeneinkommen (ebenfalls bis 6250 Euro, Stand 2019), unabhängig von einem Plattformbezug, für hauptberuflich Angestellte (zu mindestens 80%) und für hauptberuflich Selbständige steuerrechtlich privilegiert und von der Sozialversicherungspflicht ausgenommen.⁷⁵

⁷⁵ European Social Insurance Platform (2019), Are social security systems adapted to new forms of work created by digital platforms?, Social Insurance for Crowdfunding in Europe, Studie; Schoukens/Barrio/Montebovi (2018), The EU social pillar: An answer to the challenge of the social protection of platform workers. In European Journal of Social Security, S. 234 f.

7 Flexibilisierungsbedarf und -möglichkeiten: Eine synthetisierte Betrachtung

Die nachfolgende Betrachtung basiert auf den Rückmeldungen aus den Gesprächen mit den Plattformbetreibern, auf den Erkenntnissen aus ausländischen Regelungen und der im Rahmen der Projekterstellung gemachten Überlegungen.

Die Gespräche mit den Plattformbetreibern haben aufgezeigt, dass sich die Plattformbetreiber einerseits Vereinfachungen im administrativen Bereich und andererseits eine flexiblere Handhabung des Sozialversicherungsrechts wünschen. Diese Lösungsansätze orientieren sich oftmals auch an bestehenden und diskutierten Lösungen aus dem Ausland. Verschiedentlich wurde seitens der Plattformbetreiber der Verweis auf ausländische Regelungen gemacht, bei welchen nach Ansicht der Befragten mehr Spielraum hinsichtlich des Anwendungsbereichs des Arbeitsvertragsrechts und somit der entsprechenden arbeitsvertraglichen Schutzvorschriften bestehe, und zudem mehr Spielräume hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Einordnung vermutet werden.

7.1 Administrative Anpassungen

Verschiedentlich wurde in den Gesprächen darauf hingewiesen, dass es einfacher wäre, wenn die Plattform die Leistungserbringer bei den Sozialversicherungen anmelden und/oder die Sozialversicherungsabgaben der Selbständigen direkt abrechnen könnte. In einigen wenigen Staaten gibt es offensichtlich die Abzugsmöglichkeit an der Quelle. Dies ist beispielsweise in Frankreich möglich, wo Plattformarbeiter unter bestimmten Voraussetzungen (als Micro-Entrepreneur) die Plattform beauftragen, für sie die Beiträge einzubehalten und abzuführen. Auch in Belgien gibt es eine vergleichbare Lösung. Arbeitet der Leistungserbringer in Belgien über eine registrierte Plattform, verfügt er über einen Einkommensfreibetrag. Erst bei dessen Überschreiten muss er Sozialabgaben zahlen (Geringfügigkeitsschwelle, vgl. 6.2.3).⁷⁶

7.2 Anpassungen im Sozialversicherungsrecht

Die Anpassungswünsche der Plattformen beziehen sich im Sozialversicherungsrecht auf die Kernfrage der Einteilung eines Teils der Plattfortmtätigkeiten als selbständig bzw. unselbständig. Die Untersuchung zeigt, dass es international unterschiedliche Beurteilungen zu den entsprechenden Tätigkeiten gibt. Im Weiteren stellen sich Fragen zur Abrechnung und des Vollzuges.

Aufgrund der Schweizer Gesetzgebung wird der sozialversicherungsrechtliche Status grundsätzlich unabhängig von der arbeitsvertragsrechtlichen Einordnung bestimmt. Namentlich bedeutet dies für die Schweiz, dass die sozialversicherungsrechtliche Einordnung einer Tätigkeit

⁷⁶ European Social Insurance Platform (2019). Social Insurance for Crowdfunding in Europe. Unveröffentlichte Studie; Schoukens/Barrio/Montebovi (2018). The EU social pillar: An answer to the challenge of the social protection of platform workers. In European Journal of Social Security, 219-241.

als unselbständig nicht (gesetzlich) zwingend dazu führt, dass vertragsrechtlich ein Arbeitsvertrag gemäss Art. 319ff. OR, bzw. in der besonderen Form des Personalverleihs gemäss Art. 12ff. Arbeitsvermittlungsgesetz, verbunden mit den damit zusammenhängenden Rechtsfolgen, vorliegen muss.

Bei Plattformbeschäftigungen sind typische Kriterien für die Bestimmung des sozialversicherungsrechtlichen Beitragsstatus wie die Einordnung in eine fremde Arbeitsorganisation, das Kriterium der getätigten Investitionen des Leistungserbringers, häufig auch die wirtschaftliche Abhängigkeit (bei Mehrfachbeschäftigung) nicht mehr allein von erheblicher Bedeutung. Rechtlich lassen die heutigen Kriterien, dank ihrer flexiblen Anwendungsmöglichkeit, aber eine Einordnung der Plattformbeschäftigungen zu: Durch die Konzentration für die Zuordnung auf die Frage des Masses der Vorgaben für den Vertragsschluss (Kontraktionszwang), den Vertragsinhalt (Preis, Risikotragung etc.) und die Art der Arbeitsausführung.

Wird so bei einigen Plattformbeschäftigungen von unselbständiger Tätigkeit ausgegangen, stösst allerdings der Vollzug auf Probleme, wenn die Plattformbetreiber keinen Sitz in der Schweiz ausweisen. Diesfalls könnte es zu faktischen Ungleichbehandlungen von Anbietern im In- und Ausland kommen.

Die mangelhafte Rechtsklarheit, Rechtsgleichheit und Rechtssicherheit für diesen Wirtschaftssektor, ebenso das Gebot der ökonomischen Verwaltungsführung, insb. auch mit Blick auf die teilweise möglichen, sehr vielen einzeln zu beurteilenden Tätigkeiten auf Plattformen (etwa beim Clickworking), legen es nach unserer Beurteilung nahe, Vereinfachungen in der Einordnung zum Status und in der Durchführung der Beitragserhebung zu prüfen.

So könnte die Einordnung des Entgeltes aus Plattfortmätigkeiten generell oder für bestimmte abhängige Plattfortmätigkeiten⁷⁷ nach einer normativen Festlegung erfolgen. Falls das Entgelt als unselbständig festgelegt werden soll, genügt ein einfacher Zusatz in Art. 7 AHVV (Bestandteile des massgebenden Lohnes), wie es in der Vergangenheit etwa für Entgelte für VR- und andere Organmandate erfolgt ist. Soll eine Einordnung als selbständiges Einkommen erfolgen, gilt Analoges.

Bezüglich der Durchführung weisen die Ergebnisse des Berichts darauf hin, dass Möglichkeiten zu prüfen sind bei Plattformen, unabhängig von deren Sitz bzw. dem Vorliegen von Betriebsstätten in der Schweiz, die Sozialversicherungsbeiträge für Tätigkeiten in der Schweiz erheben zu können, seien es die Beiträge für die selbständige Leistungserbringung durch die der Plattform angeschlossenen Leistungserbringer, seien es die Arbeitgeberinnen- und Arbeitnehmerinnen-Beiträge, soweit die Tätigkeit als unselbständig taxiert wird.

Es besteht etwas weitergehend auch die Möglichkeit, den Sozialversicherungsschutz für selbständige Erwerbstätigkeit, generell oder mit Blick auf die Plattformökonomie, zu verbessern und so die Bedeutung der Differenz zwischen selbständiger und unselbständiger Tätigkeit (in diesem Bereich) zu verringern. In diese Richtung gehen einige dargestellte Entwicklungen des

⁷⁷ Siehe etwa der Vorschlag von Riemer-Kafka (2018), S. 596 ff. zur Ergänzung von Art. 7 AHVV (Fussnote 30): «Einkommen, das unter Zuhilfenahme und durch Benützung einer Plattform erzielt wird, ist massgebender Lohn, soweit der Dienstleister seine Arbeit nach konkreten Anweisungen zu erfüllen hat».

Sozialversicherungsrechts im Ausland, etwa in Frankreich. Sie könnten auch für die Schweiz geprüft werden⁷⁸. Je grösser der Anteil der Plattformtätigkeit für eine Vielzahl von Erwerbstätigen wird, desto dringlicher wird die Prüfung entsprechender Anpassungen werden.

⁷⁸ So auch Riemer-Kafka (2018), S. 601.

8 Fazit

Welches Fazit können wir aus der Betrachtung der ausgewählten Online-Plattformen, der Online-Befragung und dem Blick auf internationale Lösungen ziehen? Hierfür greifen wir nachfolgend die drei zentralen Fragestellungen auf.

Stand der Dinge der Plattform-Ökonomie in der Schweiz (Fotografie Ist-Zustand)

Zur Beantwortung dieser Fragestellung haben wir 6 Plattformen in der Schweiz untersucht und befragt. Dabei haben wir die Geschäftsmodelle der verschiedenen Plattformen betrachtet und aus einer ökonomischen Beurteilung vier Geschäftsmodelle identifiziert:

- **Geschäftsmodell 1, Plattform als Vermittlerin, Leistungserbringer selbständig:** In diesem Geschäftsmodell sieht sich die Plattform lediglich als Vermittlerin und der Leistungserbringer agiert selbständig. Dieses Modell verfolgen die betrachteten Plattformen Uber, Mila und ATIZO 360°.
- **Geschäftsmodell 2, Plattform als Vermittlerin, Leistungserbringer von der Kundin angestellt:** Bei diesem Geschäftsmodell agiert die Plattform als Vermittlerin, und der Leistungserbringer wird von der Kundin angestellt. Die Plattform unterstützt zudem bei Bedarf die Kundin bei der Abwicklung der Arbeitgeberpflichten. Dieses Modell wird von batmaid angewendet.
- **Geschäftsmodell 3, Plattform als Vermittlerin und Arbeitgeberin, Leistungserbringer von Plattform angestellt:** Die Plattform tritt gleichzeitig in einer Vermittlerrolle und als Arbeitgeberin auf. Dieses Geschäftsmodell wird von der Plattform Helping verwendet.
- **Geschäftsmodell 4, Plattform als Vermittlerin und Personalverleiherin, Leistungserbringer von Plattform angestellt:** Die Plattform gilt gemäss Art. 26 AVV als Verleiherin, da sie einen Arbeitnehmer einem Einsatzbetrieb überlässt, indem er ihm Weisungsbefugnisse gegenüber dem Arbeitnehmer abtritt. Personalverleihbetriebe benötigen eine Bewilligung und unterstehen heute dem allgemeinverbindlichen GAV-Personalverleih. Gigma strebt dieses Geschäftsmodell als Alternative an.

Mit Blick auf die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung sind die untersuchten Geschäftsmodelle der Plattformen nach juristisch relevanten Kategorien zu ordnen. Zu unterscheiden sind Geschäftsmodelle, bei welchen seitens der Plattformen erhebliche Vorgaben zur Leistungserbringung gemacht werden von solchen, wo dies nicht der Fall ist. Je rigider diese Vorgaben sind desto eher liegt unselbständige Erwerbstätigkeit vor. Solche liegt auch vor, wenn seitens der Plattformen Arbeitsverträge mit den Leistungserbringern abgeschlossen werden. Eine selbständige Leistungserbringung ist dem gegenüber dann gegeben, wenn die Leistungserbringer sowohl der Plattform wie den Kunden gegenüber selbständig erfolgt. Eine nach rechtlichen Kriterien erfolgende Typisierung kann nach folgenden drei Kategorien erfolgen:

- **Kategorie A umfasst Geschäftsmodelle von Plattformen, welche den Leistungserbringenden Vorgaben** für die Leistungserbringung auferlegen: Je rigider die Ausführungsanweisungen, die Kontroll- und Rechenschaftspflicht, ein allfälliger Kontrahierungszwangs oder Einschränkungen der Freiheit der Kundenauswahl und der Preisgestaltung sind, desto

eher sind solche Erwerbstätigkeiten als unselbständig zu beurteilen. Es stellt sich im Weiteren die Frage, ob die Tätigkeit als subordiniert im Sinne von Art. 319ff. OR beurteilt werden muss (womit arbeitsrechtliche Regelungen zur Anwendung gelangen).

- **Kategorie B umfasst Geschäftsmodelle von Plattformen, bei welchen Arbeitsverträge mit den Leistungserbringenden abgeschlossen werden.** In diesen Fällen ist der Erwerb als unselbständiger Erwerb im Sinne des Sozialversicherungsrechts zu betrachten und wird über die Plattform abgerechnet.

Problematisch können bei diesem Typ Geschäftsmodelle sein, bei welchen die Plattform gemäss Geschäftsmodell als Vermittlerin fungiert und ein Arbeitsvertrag zwischen Kundin und Leistungserbringenden abgeschlossen werden soll – gleichzeitig aber dann seitens der Plattform für die Kundinnen erhebliche typische Arbeitgeberfunktionen vertretungsweise übernommen werden (etwa die Auswahl der Dienstleistenden, die Lohnzahlung, das Abführen der Abgaben etc.), und/oder gleichzeitig einschränkende Vorgaben für die Tätigkeit der Leistungserbringenden bestehen. Insoweit können rechtlich unselbständige Tätigkeiten (und vertragsrechtlich ein Arbeitsvertrag in der Form des Personalverleihs) zwischen der Plattform und der Leistungserbringenden vorliegen, statt wie gemäss dem Geschäftsmodell zwischen der Kundin und der Leistungserbringenden.

- **Kategorie C umfasst Plattformen, welche keine Vorgaben für die Leistungserbringung machen.** Unter diesen Voraussetzungen dürfte die Tätigkeit sozialversicherungsrechtlich in der Regel als selbständige Erwerbstätigkeiten gelten, womit die Leistungserbringenden die entsprechenden Beiträge abzuführen haben. Vertragsrechtlich dürften meist Aufträge, und nicht Arbeitsverträge vorliegen. Als Unterkategorie ist denkbar, dass hier eine unselbständige Tätigkeit zwischen der Leistungserbringerin und der Kundin vorliegt.

Allein die untersuchten Fallbeispiele zeigen auf, dass die Plattformökonomie sehr heterogen ist und dass sich die Herausforderungen sehr unterschiedlich präsentieren. Die gewählten Geschäftsmodelle in der Plattformökonomie funktionieren im Grundsatz nach demselben System, unterscheiden sich aber teilweise in einer ökonomischen Betrachtung (selbständig / unselbständig) und insbesondere in einer sozialversicherungsrechtlichen Betrachtung.

Bedürfnisse der Plattformökonomie und Bedarf an gesetzlichen Anpassungen im Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht

Die Plattformbetreiber wünschen sich einerseits Vereinfachungen im administrativen Bereich und andererseits eine – nur teilweise genauer definierte – flexiblere Handhabung des Sozialversicherungsrechts. Diese Vorstellung orientiert sich verschiedentlich an ausländischen Regelungen. In den Gesprächen mit den Plattformbetreibenden wird zudem klar, dass sie nicht genau abschätzen können, welches Paket an Leistungen sie den Leistungserbringern anbieten können, ohne als Arbeitgeber qualifiziert zu werden. Diese Wahrnehmung stimmt mit der Rückmeldung der SVA Zürich überein, wonach jede Tätigkeit einer Einzelfallbeurteilung unterliegt und letztlich nur in der Gesamtbeurteilung entschieden werden kann, ob die Leistungserbringer selbständigerwerbend sind oder nicht.

Auf Grund der Rückmeldungen der Plattformbetreiber, der Diskussion ausländischer Lösungen und der im Rahmen dieser Studie gemachten Überlegungen sehen wir in einer synthetisierten Betrachtung folgenden Prüfungsbedarf.

- Prüfung der administrativen Vereinfachung:

Es wäre sinnvoll zu prüfen,

- ob das vereinfachte Abrechnungsverfahren auf einen erweiterten Kreis von Akteuren angewendet werden soll,
- und wie die Plattformen auch die sozialversicherungsrechtliche Abrechnung von Entgelten für selbständige Tätigkeiten übernehmen könnten, ohne als Arbeitgeber qualifiziert zu werden.

- Stossrichtungen für die Diskussion um sozialversicherungsrechtliche Reformen:

- Mit Blick auf die Ziele der Rechtssicherheit und -klarheit wäre zu prüfen: Ob eine Legaldefinition des Status des Entgeltes aus Plattfortmtätigkeiten generell oder für bestimmte abhängige Plattfortmtätigkeiten, dank einer entsprechenden Anpassung in der AHVV eingeführt werden soll.
- Ebenfalls zu prüfen wäre mit Blick auf die Sicherung des Schutzniveaus für selbständige Plattfortmleistungserbringende der folgende Ansatz: Möglichkeit oder Verpflichtung der Plattfortmbetreiber, selbständigen Leistungserbringern im Bereich des Erwerbsausfalls bei Unfall und/oder Krankheit, bzw. bezüglich der beruflichen Vorsorge für Invalidität und Alter einen Versicherungsschutz zu gewähren, ohne dass damit alle übrigen Arbeitgeberpflichten übertragen werden.
- Eine grundlegende Überprüfung der Verknüpfung des Sozialschutzes an den jeweiligen Status im Arbeitsvertragsrecht (Arbeitnehmerstellung) und im Sozialversicherungsrecht (unselbständiger Erwerb) und der entsprechenden Abhängigkeiten. Fragen dabei sind:
 - Sollen und können der vertragliche und sozialversicherungsrechtliche Status – in Analogie zu Überlegungen in anderen europäischen Staaten – allenfalls klarer separiert werden oder sollten sie im Gegenteil eher konvergent werden? Oder soll darüber hinaus für das Sozialversicherungsrecht die Unterscheidung zwischen Selbständigkeit und Unselbständigkeit zu Gunsten eines einheitlichen Status «Erwerbstätigkeit» eventuell ganz aufgegeben werden? Dabei ist zu beachten, dass Lösungsansätze in anderen Rechtsordnungen nicht unbesehen der jeweils spezifischen Bedingungen des landesrechtlichen Regimes beurteilt werden können.
 - Sollen aus sozialpolitischen Gründen gewisse Schutzvorschriften des Arbeitsvertragsrechts (Kündigungsschutz, Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit, Art. 324a OR) auch vom Gesetzgeber auf bestimmte Formen «abhängiger» selbständiger Tätigkeiten ausgedehnt werden?

Diese auch sozialpolitischen Fragen waren nicht Gegenstand der vorliegenden Studie, könnten sich im Hinblick für eine tatsächliche Flexibilisierung aber als wichtig erweisen.

Profile der Leistungserbringer der Plattformen und Analyse der Plattfortmätigkeit

Im Rahmen der Studie wurde eine Online-Befragung über die Kanäle der Plattformbetreibenden durchgeführt. Diese Erhebung lieferte kein repräsentatives Ergebnis, da die Grundgesamtheit der Leistungserbringer in der Plattformökonomie nicht bekannt ist. Da über zwei Drittel der Antwortenden auch für Uber tätig sind, dürfen einige der genannten Eigenschaften für das Taxigewerbe typisch sein.

Wie sieht nun ein typischer Leistungserbringer in der Plattformökonomie aus? Die wesentlichste Erkenntnis ist, dass es auf Grund der Ergebnisse der Online-Erhebung kein typischer Leistungserbringer zu identifizieren ist.

- Die überwiegende Mehrheit der Leistungserbringer ist im erwerbsfähigen Alter. Etwas überraschend ist dabei der Anteil der 40- bis 64-jährigen höher als derjenige der 20- bis 39-jährigen Personen.
- Hinsichtlich der Bildung sind die Hochschulabsolventen untervertreten, die Personen mit nur einem obligatorischen Schulabschluss übervertreten.

Betrachten wir die Tätigkeitsprofile zeigt sich, dass von den Befragten rund 70% mindestens seit einem Jahr und knapp 45% seit mindestens zwei Jahren in der Plattformökonomie arbeiten. Hinsichtlich des erzielten Lohneinkommens in der Plattformökonomie gibt je ein Drittel der Befragten an, dass sie 100% ihres Einkommens über die Plattfortmätigkeit bzw. 25% und weniger über die Plattfortmätigkeit erzielen. Allerdings ist bei den Personen, welche 100% ihres Einkommens über die Plattformökonomie erzielen, nicht klar, ob die Arbeitszeit einem Vollzeit-äquivalent entspricht. 60% der befragten Personen erzielen weniger als 3'000 CHF pro Monat über die Plattfortmätigkeit.

Hinsichtlich Auslastung und Regelmässigkeit zeigt sich, dass die grosse Mehrzahl ihre Arbeitszeiten selbst bestimmen kann. Knapp die Hälfte der antwortenden Personen übt ihre Plattfortmätigkeit täglich aus, ein weiterer Viertel wöchentlich. Unabhängig von der Häufigkeit besagen rund 85% der befragten Personen, dass es grosse Schwankungen in der wöchentlich geleisteten Arbeitszeit über Online-Plattformen gibt.

Anhang A: Zusammenfassung der Interviews mit den Plattformen – Mila Plattform für Informations- und Kommunikationstechnologische (ICT) Dienstleistungen

Beschreibung

Mila ist eine Online-Plattform für Crowdwork und wurde 2013 als Startup in Zürich gegründet und versteht sich als Vermittlungsplattform für ICT Dienstleistungen (DL). Mila vermittelt zwischen privaten Endkunden und selbständigen Crowdworkern (Mila Friends) bzw. professionellen Firmen (Mila Pros). Sie hat ihren Hauptsitz in der Schweiz und ist als Aktiengesellschaft eingetragen. Mila ist in Deutschland, Österreich, Frankreich und Grossbritannien aktiv, wobei eine grenzüberschreitende Auftragsannahme nicht möglich ist. In allen aktiven Ländern hat Mila zusammen rund 10'000 Leistungserbringer.⁷⁹

Geschäftsmodell

Die Geschäftsidee entwickelte sich aus der Nachbarschaftshilfe. In Kombination mit dem wachsenden gesellschaftlichen Bedürfnis nach technischen Dienstleistungen, die ad hoc nachgefragt werden, hat sich zunächst der Bereich «Mila Friends» entwickelt. Die Kernidee ist, dass die Privatkunden Dienstleistungen in **örtlicher Nähe**, vergleichsweise **günstig** und **ad hoc** in Anspruch nehmen können, d.h. ICT Support, der oft von Freunden oder Verwandten in Schwarzarbeit zur Verfügung gestellt wird. Mila bietet drei unterschiedliche Dienstleistungsbereiche an, wobei in diesem Bericht auf den Bereich «Mila Friends» fokussiert wird, da in diesem Bereich grossmehrheitlich nicht professionelle technikaffine Personen im Nebenerwerb als Selbständige arbeiten und dieser Geschäftsbereich die ursprüngliche Idee des Mila Geschäftsmodells ist.

Wie funktioniert es?

«Mila Friends» sind natürliche Personen, die auf der Plattform ihre Dienstleistung im Informations- und Kommunikationsbereich bei den privaten Endkunden zu Hause im Nebenerwerb anbieten. Die Dienstleistungsvereinbarung wird dann zwischen dem Kunden und dem «Mila Friend» geschlossen. Die «Friends» unterzeichnen jedoch eine Nutzungsvereinbarung mit Mila, in der die Nutzungsbedingungen der Plattform definiert sind.⁸⁰ Aktuell bieten 8,056 Personen in der Schweiz, Deutschland, Österreich, Frankreich und Grossbritannien ihre Dienstleistungen via «Mila Friends» an.⁸¹ Bei der Anfrage von Dienstleistungen wird auf der Mila Plattform ein Kundenprofil erstellt. Mila leitet Anfragen von Kunden an die Leistungserbringer weiter, die in der angefragten Region die Leistung anbieten. Leistungserbringer können die

⁷⁹ Vgl. Mila Webseite (2019). Online im Internet: <https://www.mila.com/de-ch/ueber-mila> (18.04.2019).

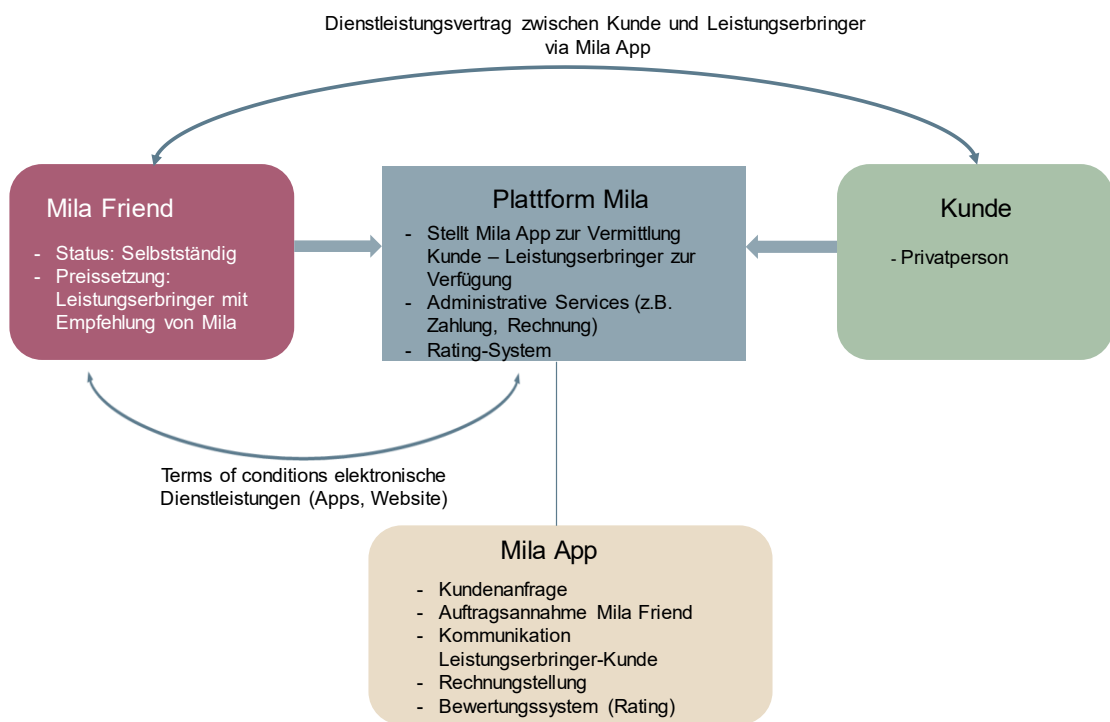
⁸⁰ Vgl. Nutzungsbedingungen Mila (2018), die im Anhang eingesehen werden kann.

⁸¹ Vgl. Mila Webseite (2019). Online im Internet: <https://www.mila.com/de-ch/ueber-mila> (18.03.2019).

Anfragen beantworten und dem Kunden per Telefon oder E- Mail ein Angebot zusenden (Friends) oder eine Zusage zum angegebenen Preis erteilen (Profis).

«Mila Pro» sind eingetragene Firmen, die ihre ICT Dienstleistungen als professionelle Unternehmen auf der Plattform anbieten und meist grössere und professionellere Aufträge von anderen Firmen anstatt von Privatpersonen erhalten. «Mila Pros» können somit ihre freien Kapazitäten mit Mila Aufträgen füllen. «Mila Partner» bzw. «Mila Pro Dispatcher» sind Firmen, die regelmässig, aber nicht ausschliesslich für Mila tätig sind. Derzeit gibt es 1'586 Firmen, die sich über «Mila Pro» und «Mila Pro Dispatcher vermitteln lassen.⁸²

Mila erhebt auf jede vermittelte Dienstleistung eine Gebühr von 20% des von Kunden bezahlten Betrags, die Mila vom selbständigen Leistungserbringer erhält. Der Leistungserbringer unterzeichnet die Nutzungsbestimmungen von Mila (es existiert aber kein Dienstleistungsvertrag) und Mila übernimmt keine Haftung und Gewähr für die Qualität der Arbeiten der Leistungserbringer.⁸³



⁸² Vgl. Mila Webseite (2019). Online im Internet: <https://www.mila.com/de-ch/ueber-mila> (18.03.2019).

⁸³ Vgl. Mila Allgemeine Geschäftsbedingungen (2019), online: <https://www.mila.com/de-ch/terms/client>.

Status und Beschäftigungsgrad der Crowdworker

Die Leistungserbringer im Bereich «Mila Friends» sind Selbständige, die meist in einem Teilzeitpensum arbeiten. Die Preise werden von der selbständig erwerbenden Person selbst festgesetzt, wobei Mila **Preisempfehlungen** für Supportleistungen macht.⁸⁴ Diese Preisempfehlungen orientieren sich an typischen Preisen der Branche und sollen den Leistungserbringer sowie Kunden unverbindlich orientieren. Mila fördert die Tätigkeit im Nebenerwerb und möchte Vollzeit-Pensen nach Möglichkeit vermeiden (keine Vorgabe). Wenn der Freibetrag von 2'300 CHF pro Jahr überschritten wird (gilt nicht für Pensionierte), macht Mila die Person auf die Meldepflicht bei der Ausgleichskasse aufmerksam.

Der Status Selbständigkeit ist für das Geschäftsmodell in der Schweiz essenziell, da Mila sonst juristisch als Arbeitgeberin und nicht mehr als Vermittlerin auftreten müsste und dies wirtschaftlich nicht finanzierbar wäre, da sonst rund 1'800 Friends bei Mila zu einem geringfügigen Pensum angestellt werden müssten. Da Mila nicht als Arbeitgeberin klassifiziert ist, leistet sie auch keine Sozialversicherungsabgaben und hat gegenüber den Leistungserbringern keine Weisungsbefugnis.

Auftragssteuerung und Kundenzufriedenheit

Das Geschäftsmodell ist auf eine grosse Anzahl an Leistungserbringern angewiesen, um das Kundenbedürfnis nach «just in time» zu befriedigen. Von den rund 8'000 Leistungserbringern sind 2'000 – 3'000 aktiv die anderen sind inaktiv («Schläfer»), aber sie sind – und das ist für das Geschäftsmodell entscheidend – potenziell bei Bedarf relativ schnell aktivierbar. Ein typischer «Mila Friend» ist je nach Kapazität und Lebensphase manchmal sehr aktiv, aktiv oder inaktiv. Wenn z.B. via Plattform kein Leistungserbringer gefunden werden kann, kontaktiert Mila persönlich aktive Leistungserbringer, so dass das Kundenbedürfnis trotzdem zeitnah befriedigt werden kann.

Mila hat einen Algorithmus programmiert, der die Aufträge zeitlich steuert, d.h. Leistungserbringer, mit denen die Kunden sehr zufrieden sind, erhalten die Kundenanfrage zeitlich etwas früher als solche mit schlechteren Kundenbewertungen (Belohnungssystem). Die Kunden können den Leistungserbringer via Mila App mit einer Skala zwischen 1 und 5 bewerten. Wenn ein Leistungserbringer eine schlechte Bewertung erhält, nimmt Mila mit dem Leistungserbringer Kontakt auf, um die Ursache zu klären (Mediator Rolle). Bei mehrfachen Kundenbeanstandungen werden die «Friends» von der Plattform ausgeschlossen. Die Kundenbewertungen für die Friends sind generell höher als für die «Pros» und bewegen sich zwischen 4-5 Punkten. Der Geschäftsführer erklärt sich dies damit, dass die «Friends» i.d.R. mehr Zeit für die Kunden haben als die «Pros». Ein Ausschluss eines Leistungserbringers aufgrund schlechter Kundenbewertungen ist bislang noch nicht vorgekommen.

⁸⁴ Vgl. Mila Allgemeine Geschäftsbedingungen (2019), online: <https://www.mila.com/de-ch/terms/client>.

Angebote von Mila für den Leistungserbringer

Mila bietet den Selbständigen folgende Dienstleistungen an:

- Vermittlung der Kunden via App und Webseite.
- Kommunikation zwischen Kunden und Leistungserbringer via App
- automatische Rechnungstellung für den «Mila Friend» an den Kunden via Mila App.
- Kommunikation mit Kunden via App.
- Dienstleistungsvertrag zwischen Leistungserbringer und Kunden mit digitaler Unterschrift via Mia App.
- Auf Wunsch können Leistungserbringer Weiterbildung machen, die sie selbst bezahlen müssen. Mila kann die Weiterbildungskosten nicht übernehmen, da sie sonst als Arbeitgeber gelten.

Vorgaben

Die Vorgaben für die «Mila Friends» beschränken sich darauf, dass der Leistungserbringer für Mila nur im Nebenerwerb tätig sein darf, und auf die Qualifikation. Jeder «Mila Friend» muss einen Online Test absolvieren, bei dem ICT Grundkompetenzen abgefragt werden. Mila bietet den Leistungserbringer Weiterbildungen an, die aber nicht von Mila bezahlt werden können, da sie sonst als Arbeitgeberin klassifiziert werden könnte, was nicht mit dem Geschäftsmodell vereinbar wäre.

Bedarf an sozialversicherungsrechtlichen Flexibilisierungen

Mila hat sich mit den rechtlichen Rahmenbedingungen in der Schweiz arrangiert, wobei es aus ihrer Perspektive durchaus Verbesserungspotenzial gibt. Im ausländischen Vergleich befindet sich die Schweiz bezüglich Vorgaben für die Plattform Ökonomie im Mittelfeld. Im Vereinigten Königreich sind die Rahmenbedingungen für die Plattform am besten, während sie in Österreich für Mila am schlechtesten sind, da der «Mila Friend» einen Gewerbeschein benötigt, der sowohl teuer als auch zeitaufwändig ist. Die rechtlichen Rahmenbedingungen in Frankreich und Deutschland sind mit jenen der Schweiz vergleichbar.

Benchmark Vereinigtes Königreich

Grossbritannien hat einen neuen Status für die Crowdworker geschaffen, der zwischen selbständig und angestellt verortet ist. Für Mila ist dieser intermediäre Status wünschenswert, da dieser Status es Mila erlauben würde, den Crowdworkern gewisse soziale Absicherungen zu gewähren, ohne dabei in die Rolle und Pflichten einer Arbeitgeberin zu rutschen. Mila London hat den worker status eingeführt, bei dem die Leistungserbringer als Subunternehmer für Mila tätig sind. Mila verpflichtet sich zu einem Mindestlohn und 15 % Ferienzuschlag. Wenn der Crowdworker über 10'000 Pfund verdient, zahlt Mila für ihn Pensionskassenbeiträge.

Anliegen von Mila

Schaffung eines intermediären Crowdworker-Status wie in Grossbritannien, denn dann könnte Mila gegebenenfalls Mindestlöhne zahlen und gewisse Sozialabgaben machen sowie Weiterbildungen zahlen, was sie unter den heutigen rechtlichen Rahmenbedingungen nicht kann, ohne die Crowdworker anzustellen.

Anhang B: Zusammenfassung der Interviews mit den Plattformen – Uber Plattform für Personen Fahrservices

Beschreibung

Uber Switzerland ist eine GmbH und versteht sich als Plattform für Fahrdienstleistungen, die via Crowdwork Personenfahrdienste zwischen Kunden und «selbständigen» Crowdworkern (Fahrern) vermittelt, die ihre privaten PKWs nutzen.⁸⁵ Uber ging 2009 in den USA auf den Markt und ist in der Schweiz in Zürich, Basel, Genf und Lausanne aktiv. Eine geographische Ausweitung in andere Städte ist für Uber eine Option, die jedoch aufgrund der derzeitigen Rechtsunsicherheit nicht forciert wird.

Geschäftsmodell

Die Geschäftsidee entwickelte sich aus der Beobachtung, dass Privatautos zu 95% nicht genutzt werden. In Kombination mit dem wachsenden gesellschaftliche Bedürfnis **nach flexiblem Fahrservice in örtlicher Nähe zu vergleichsweise günstigen Preisen**. Uber bietet drei Dienstleistungsbereiche an: «Uber Drive and Ride» für den klassischen Fahrservice (wie Taxifahrer), «Uber Eats» für Food Delivery und «Uber Bikes» für Elektro Fahrräder. Das Interview fokussierte auf den Bereich «Uber Drive and Ride», weil die Bereiche Food Delivery und Velos noch im Aufbau sind. In den beiden neuen Geschäftsbereichen sind die Fahrer ebenfalls selbständig Erwerbende, die kein Konkurrenzverbot haben und keine Arbeitsverpflichtung eingehen.

Es existieren drei unterschiedliche PKW-Kategorien: (1) Uber X (normaler PKW), (2) Uber Black (grössere PKW), (3) Uber Green (Elektro- oder Hybrid PKW)

Wie funktioniert es?

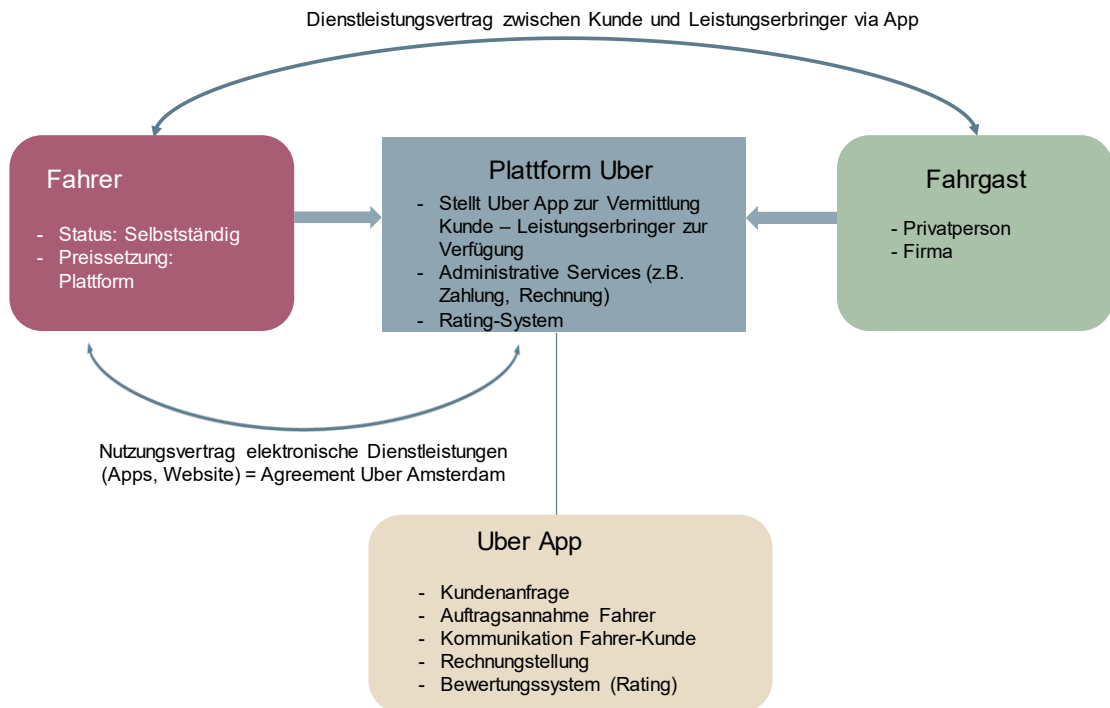
Der Kunde bucht via App eine Fahrt und jener Fahrer, der zeitlich am nächsten ist, erhält die Anfrage. Der Fahrer kann den Auftrag an- oder ablehnen. In der Schweiz sieht der Fahrer bei der Anfrage den Zielort nicht. Bei Auftragsablehnung bekommt die Anfrage dann ein Fahrer, der am zweitnächsten beim Kunden ist. Wenn ein Fahrer 10mal eine Fahrt nicht annimmt, wird er automatisch aus dem System ausgeloggt, in der Annahme, dass er nicht mehr im Einsatz ist. Sobald sich der Fahrer wieder einloggt, ist er wieder als aktiver Auftragnehmer im System ersichtlich und erhält wieder Anfragen.

Uber erhebt auf jede vermittelte Fahrt eine Gebühr von 25% des Fahrpreises, die Uber vom selbständigen Fahrer erhält. Zwischen Uber und Fahrer besteht eine Vereinbarung⁸⁶ über die Nutzung der elektronischen Uber Dienstleistungstechnologie (Uber App). Mit dieser App werden Kunden und Fahrer vermittelt, die Zahlungen vorgenommen, die Fahrer identifiziert und

⁸⁵ Uber vermietet in der Schweiz keine Fahrzeuge an die Fahrer, da sonst Arbeitsmaterial von Uber zur Verfügung gestellt würde, so dass Uber als Arbeitgeber klassifiziert werden würde.

⁸⁶ Uber B.V. Services Agreement vom 03.02.2016.

das Fahrer-Kunden Rating durchgeführt. Zwischen dem Kunden und Fahrer wird via App eine Dienstleistungsvereinbarung für jede Fahrt abgeschlossen⁸⁷.



Status und soziodemographische Daten der Fahrer

Die Fahrer von Uber sind Selbständige, die ihre Dienstleistung mit ihrem privaten PKW erbringen und über eine Lizenz für Personentransport verfügen, die das Bundesamt für Verkehr erteilt. Uber erhebt keine Daten über den Beschäftigungsgrad seiner Fahrer, das Pensum ist grundsätzlich frei wählbar und nach Einschätzung des CEO herrscht die Nebenerwerbstätigkeit vor.

Uber übernimmt für die Fahrer keine Abrechnungen im Sozialversicherungsbereich, d.h. die Fahrer müssen sich bei einem Lohn, der die 2'300 CHF pro Jahr überschreitet, bei der Ausgleichskasse melden.

Uber übernimmt keine Haftung, wenn die Kreditkarte des Kunden nicht gedeckt ist. Der Status Selbständigkeit ist für das Geschäftsmodell essenziell, da Uber sonst juristisch als Arbeitgeberin und nicht mehr als Vermittlerin auftreten müsste. Die Anstellung der Fahrer wäre für Uber wirtschaftlich nicht tragbar. Uber zahlt als Vermittlerin keine Sozialversicherungsabgaben und macht keine Vorgaben hinsichtlich Arbeitszeit und Pensum, jedoch hinsichtlich des Preises.

⁸⁷ Gemäss Auskunft von Andreas Hinterberger am 18.04.2019 gibt es keinen schriftlichen Vertrag (auch nicht via Uber App) zwischen Kunde und Fahrer.

Seit Ende Mai 2019⁸⁸ versichert Uber Schweiz die Fahrer in der Schweiz unter anderem gegen Unfall, Dauerinvalidität und bei Tod durch Unfall, wenn das Ereignis während einer Fahrt auftritt. Für regelmässige Fahrer (mindestens 150 Fahrten in 8 Wochen) gibt es darüber hinaus bei schwerer Krankheit während maximal 15 Tagen eine Entschädigung von 80 Franken pro Tag. Weiter wird sogar ein einmaliges Elterngeld von 1'000 Franken für Mütter und Väter ausbezahlt.

Das LINK Institut hat im Auftrag von Uber Schweiz im Juli 2018 eine Erhebung zu den Uber Fahrern durchgeführt.⁸⁹ Mit 578 Uber Fahrern wurden die Daten via online Interviews erhoben. Die Ergebnisse, die Rückschlüsse auf den Hintergrund, Motivation und Zufriedenheit der Fahrer erlauben, sind nachfolgend zusammengefasst:

- Das durchschnittliche Alter beträgt 44 Jahre
- 46% der Uber Fahrer waren zuvor im Transportwesen tätig
- Knapp 30% waren zuvor mehr als ein Jahr nicht erwerbstätig und gut 70% hatten zuvor eine andere Vollzeit- oder Teilzeittätigkeit, wobei davon 35% selbständig tätig waren
- Knapp 50% der Befragten waren 1-2 Jahre für Uber tätig, knapp 20% 3-4 Jahre und 4% länger als 5 Jahre
- Für die Fahrer sind die freie Arbeitszeiteinteilung, sein eigener Chef sein sowie die Möglichkeit mehr Geld zu verdienen die wichtigsten Motivatoren
- Auf die Frage, ob die Fahrer lieber selbständig oder als Angestellte tätig sind, antworteten 75% der Fahrer, dass sie die Selbständigkeit bevorzugen.⁹⁰
- 75% der Fahrer gaben an mit ihrer Tätigkeit für Uber ganz bzw. eher zufrieden zu sein und 20% sind eher bzw. gar nicht zufrieden. (LINK Studie 2018).

Auftragssteuerung und Kundenzufriedenheit

Das Geschäftsmodell ist auf eine grosse Anzahl an Fahrern angewiesen, um das Kundenbedürfnis nach «just in time» zu befriedigen. Die Auftragsanfrage- und Annahme, Abrechnung und Kommunikation zwischen Kunde und Fahrer wird über die Uber App gesteuert.

Sowohl Fahrer als auch Kunde können die Fahrt danach via App bewerten (1-5 Sterne), wobei die Bewertung für beide transparent ist. Wenn der Fahrer häufig schlechtere Bewertung erhält, dann sucht Uber das Gespräch mit dem Fahrer, wobei Uber das Gespräch nicht in der Rolle des Arbeitgebenden, sondern in der Rolle des Mediators führt.

Angebote von Uber für die Fahrer

Uber Schweiz bietet den Selbständigen folgende Dienstleistungen an:

- Vermittlung der Kunden via App und Webseite

⁸⁸ Verschiedene Quellen, u.a. Handelszeitung vom 29.05.2019.

⁸⁹ LINK Institut (2018): Uber Fahrer Erhebung von Kathrin Kluser. Die LINK Studie steht Ecoplan zur Verfügung.

⁹⁰ LINK Institut (2018): Uber Fahrer Erhebung von Kathrin Kluser.

- automatische Rechnungstellung an den Kunden via Uber App
- Kommunikation mit Kunden via App
- Mündliche Vereinbarung zwischen Selbständigem und Kunden⁹¹
- Fahrtenschreiber

Vorgaben

Die Fahrpreise werden von Uber vorgegeben (Grundtaxe, Kilometer- und Minutenpreis). Die Fahrer müssen zudem folgende Vorgaben erfüllen:

- ein Vertrag (Agreement)⁹² sowie speziell für die Schweiz ein zusätzlicher Vertrag⁹³, der festhält, dass nur Fahrer direkt die App nutzen können und nicht Transportunternehmen mit angestellten Fahrern
- Strafregister Auszug
- Personentransport Lizenz⁹⁴
- praktischer und theoretischer Fahrttest
- ärztlicher Test / Sehtest
- Fahrtenschreiber.

Bedarf an sozialversicherungsrechtlichen Flexibilisierungen

Uber findet die rechtlichen Rahmenbedingungen in der Schweiz – verglichen mit jenen im Ausland suboptimal. In der Schweiz wird der Status «angestellt» versus «selbständig» strikter ausgelegt als in anderen europäischen Ländern. Dies hat gemäss Uber zur Folge, dass Uber keinerlei Weiterbildungen anbieten, ohne als Arbeitgeber klassifiziert zu werden.

In allen EU Ländern kann Uber eine Versicherung für ihre Fahrer abschliessen (Axa injuries), obwohl die Fahrer auch dort selbständig Erwerbende sind. Die Axa-Versicherung deckt Unfälle ab und zahlt Kompensationen im Krankheits- und Mutterschaftsfall.⁹⁵ Dies hat Uber neuerdings auch in der Schweiz eingeführt. In gewissen Ländern zahlt Uber auch in die Sozialversicherung ein oder macht der Steuerbehörde Meldung. In Finnland und Kroatien meldet Uber z.B. die Fahrerumsätze der Steuerbehörde. In Mexiko zahlt Uber Steuern im Namen der Fahrer. Die vergleichsweise strikte Auslegung des Status ist für Uber eine Erklärung, weshalb es in der Schweiz bislang noch keine mit Uber konkurrierende Unternehmen gibt, wie dies in anderen europäischen Ländern der Fall ist.

⁹¹ Gemäss Auskunft Uber existiert kein schriftlicher Vertrag zwischen Fahrer und Kunde.

⁹² Uber Agreement vom Februar 2016.

⁹³ Zusätzliche Vertrag für die Schweiz vom 03.10.2018.

⁹⁴ Eine Lizenz für den gewerblichen Transport von Personen kostet 1'000 CHF und dauert ca. drei Monate. Die Bewilligung wird von Bundesamt für Verkehr BAV erteilt. Online unter: http://www.berufszulassung.ch/upload/docs/pdf_d/160101-gd-leitfadenbav-d.pdf (02.04.2019).

⁹⁵ Vgl. AXA Partnerschutz Versicherung (2019), online unter: <https://www.uber.com/de/drive/insurance/>

Anliegen von Uber

- Dass es möglich wäre, dass die Selbständigkeit der Fahrer akzeptiert würde und trotzdem gewisse soziale Absicherungen und Leistungen durch Uber erbracht werden können. Für Uber gibt es keinen Widerspruch zwischen Selbständigkeit und gewissen sozialen Absicherungen. So kann sich Uber grundsätzlich vorstellen auch den Schweizer Fahrern Leistungen anzubieten: Sprachkurse, Boni bzw. Vorteile für besonders treue Fahrer, Unterstützung bei Altersvorsorge, Weiterbildungen im Bereich Unternehmensführung z.B. Buchhaltung.⁹⁶
- Die Einführung und Nutzung des «Earning calculators» in der Schweiz. Mit diesem Tool lässt sich das vermutliche Einkommen nach Arbeitspensum und Uhrzeiten kalkulieren, was die Transparenz erhöht und für FahrerInnen von Vorteil wäre. In der Schweiz wird der Taschenrechner nicht eingesetzt, da Uber sonst Gefahr läuft, als Arbeitgeber klassifiziert zu werden.
- Herr Hinterberger begrüsst die Motionen Ettlins der CVP⁹⁷ und Caronis der FDP⁹⁸. Die Motionen wollen notwendige Anpassungen bei der Plattform Ökonomie vornehmen, so dass diese die Selbständigen gegen gewisse soziale Risiken absichern können, ohne automatisch als Arbeitgeber klassifiziert zu werden.

⁹⁶ In anderen europäischen Ländern wie z.B. Frankreich werden Weiterbildungen für Fahrer angeboten.

⁹⁷ Motion Ettlins (2018): Besser Absicherung von Selbständigen gegen soziale Risiken ermöglichen. Online im Internet: <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20183937> (19.03.2019).

⁹⁸ Motion Caroni (2018): Mehr Parteiautonomie in den Sozialversicherungen. Online im Internet: <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20184080> (19.03.2019).

Anhang C: Zusammenfassung der Interviews mit den Plattformen – Helpling

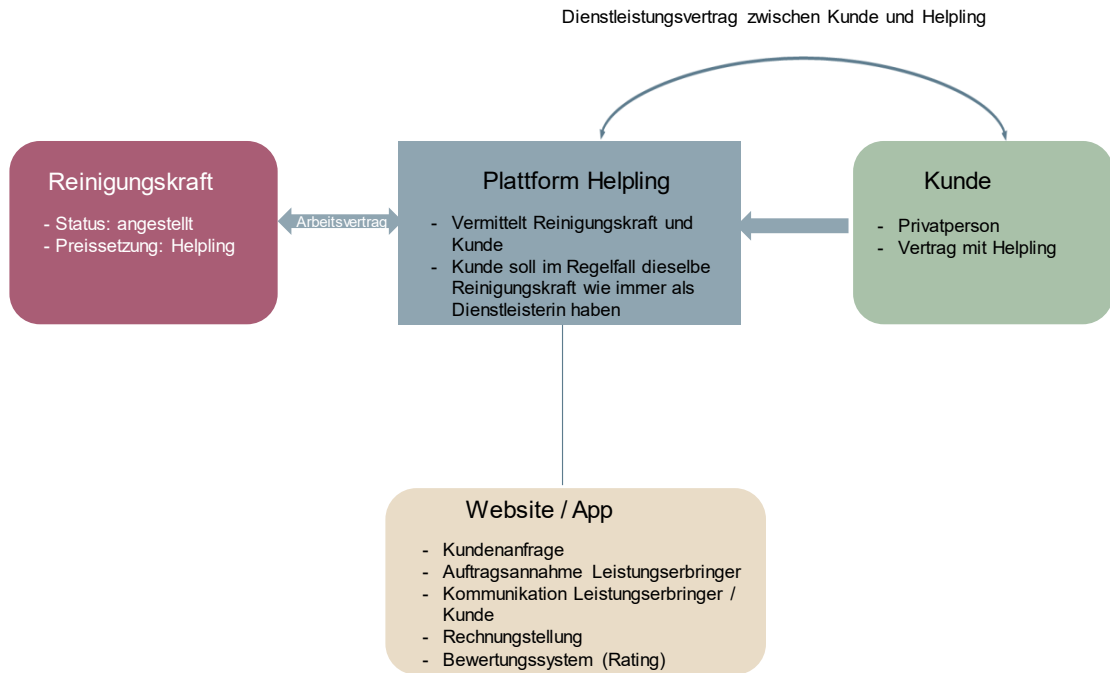
Beschreibung

Helpling ist eine in mehreren europäischen Staaten aktive Plattform und vermittelt Reinigungskräfte. In der Schweiz hat – u.a. dank finanziellen Investitionen – Helpling ihre Reinigungskräfte angestellt. Im Gegensatz dazu sind die Reinigungskräfte in Deutschland selbständig tätig. Gemäss Helpling Deutschland ist in Deutschland die Solo-Selbständigkeit weit verbreitet; 85% des Marktes im privaten Reinigungsbereich erfolgt als Schwarzarbeit. In anderen Ländern, in welchen Helpling tätig ist, erfolgt eine teilweise Rückerstattung über Steuern.

Geschäftsmodell

In der Schweiz funktioniert das Geschäftsmodell von Helpling so, dass der Kunde Vertragspartner von Helpling ist. Helpling setzt auf ein wiederkehrendes Geschäft, im Sinne, dass die Kunden mittel- bis langfristig auf die Dienstleistungen von Helpling zurückgreifen. Im Durchschnitt beziehen die Kunden wöchentlich einen Einsatz von 2 bis 3 Stunden.

Helpling bzw. auch die Investoren sind überzeugt, dass das Potenzial im Reinigungsbereich weitaus höher liegt, der Anteil der Schwarzarbeit im Reinigungsbereich ist gemäss Helpling in der Schweiz weiterhin sehr hoch (allerdings weniger hoch als in Deutschland). Sie sind überzeugt, dass die Plattfortmätigkeit hilft, das Ausmass der Schwarzarbeit zu reduzieren. Helpling verdient eine kleine Marge zwischen 15% und 25% pro Einsatz, und entsprechend ist das Reinigungsgeschäft ein Mengengeschäft.



Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen

Mit dem Engagement in der Schweiz wurde entschieden, ein anderes Geschäftsmodell als in Deutschland zu wählen. Die Reinigungskräfte sind in der Schweiz angestellt, da die bei Helping tätigen Investoren ein «seriöses» Geschäftsmodell bevorzugen. Punkto Selbständigkeit ist gemäss Helping der Markt in der Schweiz heikler als in Deutschland.

Die Erfahrung von Helping ist, dass die Kunden für eine gute Betreuung und für die Abwicklung von sozialversicherungsrechtlichen Tätigkeiten gerne bereit sind, etwas mehr zu bezahlen. Helping geht zu Beginn einer Reinigungstätigkeit beim Kunden vorbei.

Bei Helping ist der allergrösste Teil der Angestellten in einer Teilzeitanstellung unter 50%.

Vorgaben

Bei Helping arbeiten Personen mit verschiedenem beruflichem Hintergrund, unter anderem auch Studenten. Mehrheitlich arbeiten jedoch Fachkräfte für Helping. Helping ist die Qualität der Arbeit wichtig, entsprechend werden die Angestellten auf einen Hotelstandard geschult. Jede Reinigungskraft wird in eine Schulung geschickt, ausser sie hat entsprechende Vorerfahrung.

Hinsichtlich des Auftretens sind Sprachkenntnisse, Kommunikationsfähigkeit, Verständnis und eine Grunderfahrung in der Reinigung wichtig. Es gibt seitens Helping eine Vorgabe zu einem

Mindestpensum, allerdings ist dieses sehr tief (gemäss Aussage von Helpling 4 Std. pro Monat). Die zeitliche Flexibilität ist insgesamt sehr hoch, es gibt auch keine Arbeitssicherheit für ein bestimmtes Arbeitsvolumen über die 4 Stunden pro Monat hinaus.

Gemäss Helpling ist die gute Planbarkeit für alle Beteiligten wichtig. Es soll eine Beziehung zwischen dem Leistungserbringer und dem Kunden auf einer wöchentlichen bzw. 2-wöchentlichen Basis entstehen. Neue Aufträge werden nach Verfügbarkeiten verteilt.

Das Matching der Kunden und der Leistungserbringer erfolgt über Helpling.

Bedarf an sozialversicherungsrechtlichen Flexibilisierungen

Mit der in der Schweiz getroffenen Lösung ist in diesem ersten Gespräch wenig Bedarf an einer sozialversicherungsrechtlichen Flexibilisierung seitens Tamedia zu erkennen. Herr Franke von Helpling weist auf die grosse Brutto-Netto-Schere hin. Von einem Kundenpreis von 27 CHF bekommt der Arbeitnehmer einen Bruttolohn von 20.90 CHF (gemäss GAV-Regelung). Es gilt dies Brutto-Netto-Schere möglichst klein zu halten.

Anhang D: Zusammenfassung der Interviews mit den Plattformen – batmaid

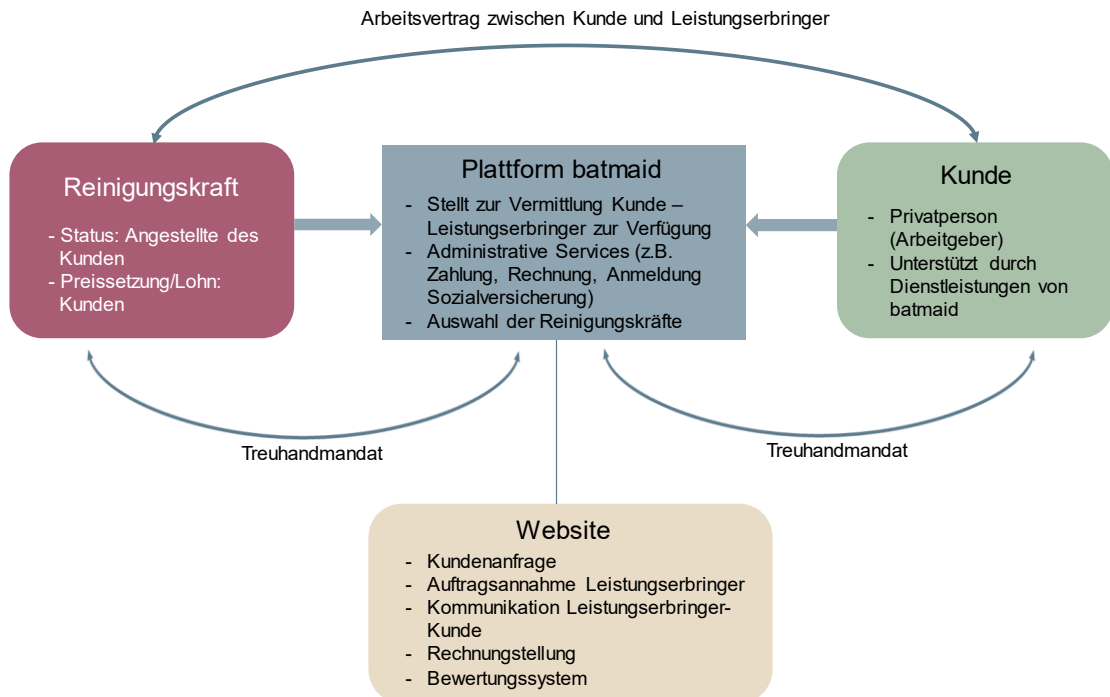
Beschreibung

batmaid vermittelt professionelle Haushaltshilfen. Die Kunden sind dabei Arbeitgeber der Reinigungskräfte. Die Plattform übernimmt lediglich die Vermittlungsarbeit und erledigt administrative Tätigkeiten, wie z.B. die AHV-Anmeldung oder die UVG-Versicherung. Dienstleistungen können auch hier einmalig oder regelmässig stattfinden.

Geschäftsmodell

batmaid arbeitet wie Helpling in der Reinigungsbranche, allerdings ist batmaid kein Arbeitgeber, sondern ein Vermittler. Die Kunden sind die Arbeitgeber und batmaid kümmert sich um die sorgfältige Auswahl der Putzkräfte und um die administrativen Aspekte im Auftrag der Kunden. batmaid arbeitet wie Helpling auch in der Reinigungsbranche. Auch batmaid verdient eine kleine Marge pro Einsatz, und entsprechend ist das Reinigungsgeschäft – wie bei Helpling – ein Mengengeschäft. Die Plattform batmaid ist aktuell in 19 Kantonen tätig und hat Standorte in Lausanne, Zürich und Bern (erst im Aufbau).

Aufgabe der Plattform ist es, ein regionales Matching von Nachfragern (Kunden) und Anbietern (Leistungserbringer im Reinigungsbereich) herzustellen und eine mittelfristige Beziehung zu den Kunden aufzubauen. batmaid übernimmt die administrative Arbeit und die sozialversicherungsrechtlichen Aufgaben des Kunden mit der Anmeldung bei der AHV. batmaid sieht ihre Tätigkeit als einen wichtigen Beitrag zur Verhinderung von Schwarzarbeit und der Möglichkeit, dass sich die Leistungserbringerinnen (mehrheitlich Frauen) sozialversicherungsrechtlich versichern können.



Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen

Bei batmaid sind die Leistungserbringer vom Kunden angestellt, der Kunde ist also Arbeitgeber. Die Leistungserbringer haben meistens mehr als zwei Jahre Erfahrung im Reinigungsbereich. Dabei konzentrieren sie sich auf Schweizer Staatsangehörige sowie auf Personen mit einer B- bzw. C-Bewilligung.

batmaid sieht ihre Tätigkeit im Teilzeitbereich, es geht ihnen darum, dass die Mitarbeitenden ihre sonstige Teilzeittätigkeit, welche im Reinigungsbereich weit verbreitet ist, ergänzen können. Im Durchschnitt arbeiten die Leistungserbringer bei batmaid rund 25-30%, was rund 40 Stunden pro Monat entspricht.

batmaid stört sich daran, dass das heutige System die arbeitswilligen und fleissigen Personen nicht entsprechend belohnt. Sie argumentieren, dass von Seiten der Ärzte viele missbräuchlichen Abwesenheiten zugelassen würden; gemäss batmaid wäre eine strengere Kontrolle erforderlich. Aus diesem Grund bleibe der Brutto-Brutto-Lohn pro Stunde bei 25 CHF. Mittelfristig schwebt ihnen ein Brutto-Brutto-Lohn pro Stunde von 33 CHF vor.

Bedarf an sozialversicherungsrechtlichen Flexibilisierungen

batmaid sieht einen Bedarf an einer niederschweligen Bildung im Reinigungsbereich. Heutige Fortbildungen in der Reinigung sind gemäss ihren Aussagen vergleichsweise teuer. Zudem verunmöglichen die heutigen Sozialversicherungsregelungen, dass sich die Plattformen um Weiterbildungen bemühen können, da sie sonst als Arbeitgeber qualifiziert würden.

Für die Leistungserbringer – insbesondere den ausländischen Arbeitnehmenden – wäre es zudem wichtig, dass ihnen erklärt würde, wie das Versicherungssystem in der Schweiz funktioniert. Dies würde zu mehr Sicherheit für die Leistungserbringer führen.

Anhang E: Zusammenfassung der Interviews mit den Plattformen – Gigme

Beschreibung

Auf der Plattform gigme.ch werden Dienstleistungen unterschiedlichster Art angeboten. Von Reinigungsarbeiten über Pflegedienstleistungen bis zu Rechtsberatungen können – einmalig oder auch regelmässig – Dienstleistungen auf der Plattform eingekauft werden. Arbeiten können von Unternehmen ausgeschrieben, oder von Privatpersonen angeboten werden. Die Plattform übernimmt für ihre Kunden die Abwicklung der Sozialabgaben, Versicherungen, Rechnungsstellung, Steuern etc.

Geschäftsmodell

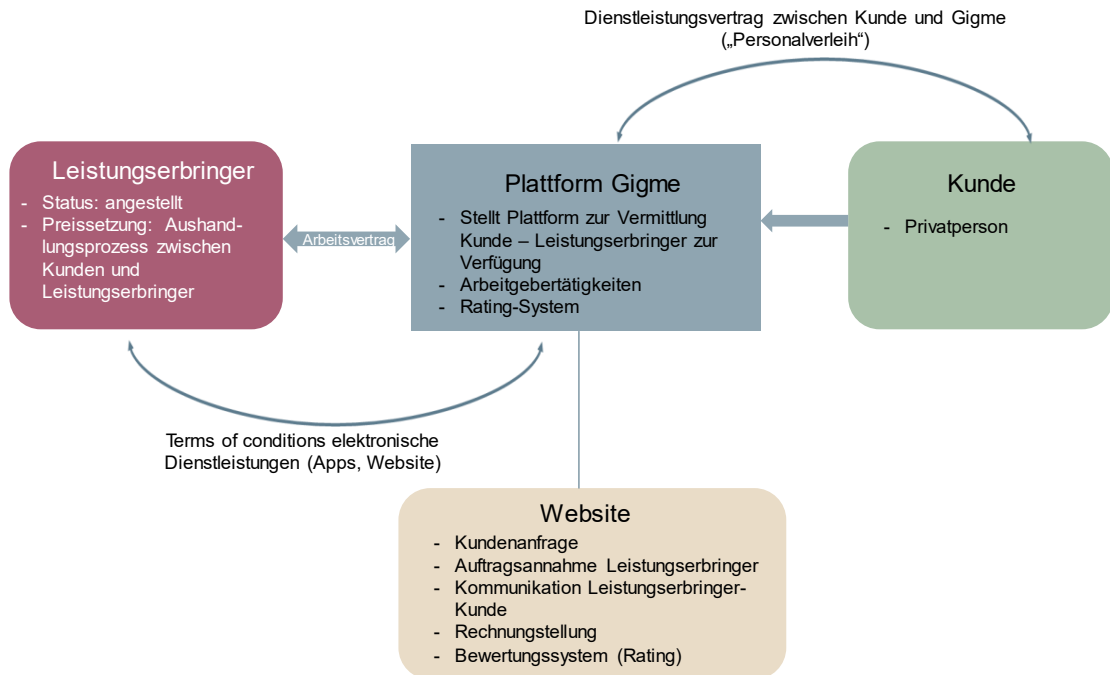
Gigme hat im Grundsatz verschiedene Geschäftsmodelle:

- Bereich C2C: Im diesem Bereich ist aus Sicht von Gigme die klassische Plattformökonomie zu finden. Hier verbindet eine Plattform zwei Personen und Gigme übernimmt eine klassische Vermittlungsrolle. Dieses Modell läuft bei Gigme per Ende Jahr 2019 aus. Grund für den Rückzug ist die Ablehnung eines Versicherungsmodells, welche diverse Plattformbetreiber mit der Generali ausgearbeitet haben.⁹⁹
- Bereich C2B: Aktuell hat Gigme ihre Haupttätigkeit im Personalverleih. Gigme übernimmt dabei keine eigentliche Rekrutierung, um die Kostenstruktur tief zu halten, sondern lässt die interessierten Personen sich auf der Plattform einschreiben. Die Arbeitnehmer sind bei Gigme (bzw. bei der Unternehmung iET SA) angestellt, ihre Sozialversicherungsbeiträge werden abgerechnet. Thematisch ist Gigme vor allem in der Beratung tätig.

Gigme betrachtet ihr Geschäftsmodell mit multifunktionalen Arbeitnehmenden als zukunftsgerichtet. Gigme verdient auf jeder Stunde Arbeit. Die Haupttätigkeiten von Gigme liegen in der Bereitstellung eines Matchings und in der Erledigung des Administrativaufwands.

Die Rekrutierung des einzelnen Leistungserbringers erfolgt durch den Kunden. Das Profil der Leistungserbringer ist auf der Plattform ersichtlich, die Kundin kann mit den Leistungserbringern chatten und telefonieren. Der typische Leistungserbringer kann nicht identifiziert werden, es gibt auch vergleichbare Quoten nach Geschlecht.

⁹⁹ Die Nachfrage beim BAG hat ergeben, dass der Anfrage von Generali nicht stattgegeben werden konnte, da nach Art. 59 UVG der Vertrag zwischen Arbeitgeber und Versicherung abgeschlossen werden muss. Die Plattformen als Vermittler haben diese Anforderung nicht erfüllt.



Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen

Gigme erachtet die Anstellung von Leistungserbringer nicht als das sinnvollste System, hat sich aber dazu gezwungen gesehen, nach dem ablehnenden Entscheid des BAG zu einer Versicherungslösung mit Generali.

Im Bereich des Personalverleihs ist die Minimumeinheit 1 Tag, durchschnittlich beträgt das Engagement rund einen Monat. Der Teilzeiterwerb ist bei Gigme häufiger, es gibt jedoch auch Personen, deren Hauptbeschäftigung über Gigme läuft.

Vorgaben

Preisvorgaben werden generell keine gemacht, die Aushandlung des Preises erfolgt durch die Kundin und den Leistungserbringer. Einzig schaut Gigme, dass kein Lohndumping stattfindet. Basis ist dabei der GAV zum Personalverleih. Zudem hat Gigme das Ziel, die Leistungserbringer im Personalverleih zu coachen, so dass sie unter anderem abschätzen können, welchen Preis sie für ihre Dienstleistungen aushandeln können.

Gigme macht ihren Angestellten auch keine Vorgaben hinsichtlich der Leistungserstellung. Hingegen läuft die Rechnungsstellung über Gigme.

Bedarf an sozialversicherungsrechtlichen Flexibilisierungen

Gigme sieht einen grossen Bedarf an Flexibilisierung. Insbesondere kritisiert Gigme den BAG-Entscheid zur ausgehandelten Versicherungsregelung mit Generali.

Weiter erachtet GIGME eine Vereinfachung bei der Andockung an die SVA (Zürich) als erforderlich. Hier fehlt eine elektronische Schnittstelle. Gemäss GIGME wird diese in den nächsten Jahren erstellt.

Anhang F: Zusammenfassung der Interviews mit den Plattformen – ATIZO 360°

Beschreibung

Im Bereich der Unternehmensberatung findet sich in Bereich «Open Innovation» die Firma ATIZO 360°. Das Burgdorfer Unternehmen ATIZO 360° betreibt auf der Plattform ATIZO EXPERTS, ein wettbewerbsbasiertes Crowdfunding für die Ideenfindung in Innovationsprozessen. In Ergänzung nutzt ATIZO 360° unter Exklusivverträgen für die DACH-Region weitere Dienste derselben Art mit insgesamt 2.5 Mio. Crowdworkern weltweit. Unternehmen beauftragen ATIZO 360°, ihre Community nach innovativen Lösungen zu befragen. Die innovativsten Vorschläge erhalten am Ende des Wettbewerbs eine Prämie.

Geschäftsmodell

Basis des Geschäftsmodells von ATIZO EXPERTS sind internationale Communities von interessierten Menschen, die je nach Thema an innovativen Lösungen mitdenken wollen. ATIZO 360° vertritt die Überzeugung, dass – um innovative Lösungen zu erreichen – es nicht reicht, auf unternehmenseigene Ressourcen zurückzugreifen. Ihrer Philosophie entsprechend gibt es ausserhalb einer Unternehmung immer viel mehr Wissen als innerhalb einer Organisation.

Das Geschäftsmodell von ATIZO 360° funktioniert so, dass die interessierten Unternehmen ATIZO 360°, in Bezug auf Innovationsdienstleistungen anfragen und einen Auftrag an ATIZO 360° formulieren. ATIZO 360° ihrerseits übersetzt den Auftrag in die geeignetsten Methoden, Instrumente und Vorgehensweisen. Wo externe Communities eingesetzt werden, geben die User der Community ihre Ideen in einem meist offenen Prozess ein, so dass eine Anfangsidee immer weitergeführt werden kann und so mittels Bewertungen, Kommentaren und Rückfragen ein innovativer Austausch entsteht.

ATIZO 360° verdient das Geld über Aufträge, welche sie von Kunden erhält. Einen Teil dieser Summe wird als Prämien für gute Ideen aus der Community weitergegeben. ATIZO 360° gibt zu Beginn einer Crowdsourcing-Fragestellung die Gesamtprämiensumme bekannt, die Aufteilung ist jedoch nicht a priori festgelegt.



Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen

Die interessierten Menschen in den Communities von ATIZO 360° sind selbstständig tätig und entscheiden nach Zeit und Interesse, ob sie in einem Innovationsprojekt von ATIZO 360° mitdenken wollen oder nicht.

Eine sozialversicherungsrechtliche Anmeldung übernimmt ATIZO 360° für Mitglieder der Community nicht. Aus Sicht von ATIZO 360° ist dies allerdings auch nicht erforderlich, da die Wahrscheinlichkeit gering ist, dass eine einzelne Person mehr als CHF 2'300 pro Kalenderjahr an Prämien verdient. Die AGBs der ATIZO EXPERTS weist explizit darauf hin, dass Nebenverdienste über 2'300 pro Jahr selbständig angemeldet werden muss.

Vorgaben

ATIZO 360° macht keinerlei Vorgaben hinsichtlich Qualität des Beitrags oder Zeitpunkt der Teilnahme gegenüber der Community. Auch die Thematik der Preissetzung ist im vorliegenden Beispiel irrelevant.

Community

Die Community setzt sich aus unterschiedlichen Gruppen von Menschen zusammen. Rund 900 Menschen sind Teil der ATIZO EXPERTS Community von ATIZO 360° (mehrheitlich Leute aus der Schweiz, aber auch aus dem Ausland). Eine Charakterisierung der Personen ist für ATIZO 360° selbst nicht möglich. Bei Bedarf kann die Plattform aber auf eine weitaus grössere Community zurückgreifen und so weltweit 2.5 Mio. Experten erreichen.

Bedarf an sozialversicherungsrechtlichen Flexibilisierungen

ATIZO 360° sieht keinen Bedarf an sozialversicherungsrechtlichen Flexibilisierungen. Für ihr Geschäftsmodell besteht kein zusätzlicher Bedarf. ATIZO 360° erachtet es aber als erforderlich, dass sich die Schweiz generell gegenüber den neuen Arbeitsformen öffnet.

Anhang G: Zusammenfassung der Interviews mit der Sozialversicherungsanstalt Zürich

Kriterien zur Beurteilung von Plattformen

Eine pauschale Einstufung als Arbeitgeberin oder Vermittlerin bzw. selbständigen oder unselbständigen Dienstleistungserbringern für Plattformen ist nicht möglich. Es handelt sich immer um eine **Einzelfallprüfung, bei der die gesetzlichen Kriterien** angewendet werden. Die Klassifizierung erfolgt nach einer **Gesamtbeurteilung des Einzelfalls**.

Überwiegen gesamthaft die Merkmale der Selbständigkeit, erfolgt die Klassifizierung als Selbständiger. Überwiegen die Merkmale der Unselbständigkeit, erfolgt die Klassifizierung als Angestellter. Bei Plattformen gibt es – wie bei anderen Geschäftsmodellen auch – klare und weniger klare Fälle. Wenn sowohl Merkmale einer Selbständigkeit als auch einer Unselbständigkeit vorliegen, kann die Prüfung der Kriterien etwas mehr Zeit in Anspruch nehmen.

Spielraum bei der Beurteilung des Status

Der Spielraum der Ausgleichskassen ist eher klein, denn sie müssen sich an die gesetzlichen Kriterien halten. In der Praxis kommen die Ausgleichskassen der Kantone in den meisten Fällen zur gleichen Beurteilung. Die Zusammenarbeit zwischen den Ausgleichskassen funktioniert gut und ist auch notwendig, wenn Personen bzw. Unternehmen in mehreren Kantonen aktiv sind.

Unterstützungsmöglichkeiten der Plattformen

Wenn Plattformen die Rechnungstellung für ihre selbständigen Leistungserbringer übernehmen, deutet dies stark auf ein unselbständiges Auftragsverhältnis hin.

Grundsätzlich können Plattformen fakultative und kostenlose Weiterbildungen anbieten, da Weiterbildungen auf freiwilliger Basis kein ausreichendes Kriterium sind, um ein Unternehmen als Arbeitgeber zu klassifizieren; massgeblich ist die Gesamtbeurteilung des Unternehmens.

Intermediärer Status

Die Ausgleichskasse Zürich diskutiert einen zusätzlichen dritten Status zwischen «angestellt» und «selbständig» nicht, da das dichotome Modell in der Praxis gut funktioniert.

Anhang H: Selbständigkeit und Unselbständigkeit

Definitionen

Selbständig Erwerbende sind Personen, die unter eigenem Namen auf eigene Rechnung arbeiten sowie in unabhängiger Stellung sind und ihr eigenes wirtschaftliches Risiko tragen. Folgende Merkmale weisen auf Selbständigkeit hin¹⁰⁰:

- Tätigen von erheblichen Investitionen
- Handeln unter eigenem Namen auf eigene Rechnung
- Verfügen über eigene Geschäftsräume
- Tragen der Unkosten und des Verlustrisikos
- Beschäftigen von Personal
- Freies Bestimmen von Art und Weise der Arbeitserbringung; keinen Weisungen unterworfen
- Gleichstellung gegenüber Person, die Auftrag erteilt hat
- Selbständiges Festlegen der Arbeitszeiten
- Tätigsein für mehrere Auftraggeber
- Eigene Preisfestsetzung

Als unselbständig erwerbend gilt, wer Arbeit leistet, ohne ein wirtschaftliches Risiko zu tragen und vom Auftraggeber in wirtschaftlicher bzw. arbeitsorganisatorischer Hinsicht abhängig ist. Folgende Merkmale deuten auf eine unselbständige Tätigkeit hin¹⁰¹:

- Fehlen erheblicher Investitionen
- Keine massgebliche Entscheidungsbefugnis über Investitionen und Personalfragen
- Handeln in fremdem Namen und auf fremde Rechnung
- Pflicht, sich an Weisungen zu halten (in persönlicher, organisatorischer und zeitlicher Hinsicht); Vorliegen eines Unterordnungsverhältnisses
- Bindung an Arbeitsplan, Arbeitszeiten und Präsenzpflicht
- Zuweisung eines Arbeitsplatzes
- Regelmässige Arbeit für den gleichen Arbeitgeber
- Bereitstellen von Arbeitsgerät oder -material durch den Arbeitgeber
- Periodische Entgeltleistungen: Monatslohn, Stundenlohn
- Keine eigene Preisfestsetzung

¹⁰⁰ BSV (2019), Wegleitung über den massgeblichen Lohn in der AHV, IV und EO. Gültig ab 1. Januar 2019. Online im Internet: <https://sozialversicherungen.admin.ch/de/d/6944/download>. (01.07.2019).

¹⁰¹ Seco Arbeit (2019), Selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeit. Online im Internet: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/schwarzarbeit/Arbeit_korrekt_melden/Selbstaendige.html (01.07.2019).

Literaturverzeichnis

- Biagi, Federico et al. (2018)
Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey, European Commission, Luxembourg, <http://dx.doi.org/10.2760/742789> (eingesehen am 28.6.2019).
- Bonin Holger, Rinne Ulf (2017)
IZA Research Report No. 80: Omnibusbefragung zur Verbesserung der Datenlage neuer Beschäftigungsformen. Kurzexpertise im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Research Report Series.
- BSV (2019)
Wegleitung über den massgeblichen Lohn in der AHV, IV und EO. Gültig ab 1. Januar 2019. Online im Internet: <https://sozialversicherungen.admin.ch/de/d/6944/download>. (eingesehen am 28.6.2019).
- Bundesrat (2017)
Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen – Chancen und Risiken (2017), Bericht des Bundesrates in Erfüllung der Postulate 15.3854 Reynard vom 16.09.2015 und 17.3222 Derder vom 17.03.2017.
- Ecoplan (2017)
Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Nachfolgestudie zu den Studien von 2003 und 2010, unter Berücksichtigung neuer Arbeitsformen. Bern.
- European Agency for Safety and Health at Work (2018)
Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU. European Risk Observatory, Discussion paper.
- European Social Insurance Plattform (2019)
Are social security systems adapted to new forms of work created by digital platforms?, Social Insurance for Crowdfunding in Europe, Studie.
- Gächter Thomas, Meier Michael E. (2018)
Zur sozialversicherungsrechtlichen Qualifikation von Uber-Fahrern, Jusletter 3. September 2018.
- Kahil-Wolff Bettina (2017)
Rechtsgutachten im Auftrag von Uber Switzerland GmbH, der AHV-rechtliche Beitragsstatus von in der Schweiz tätigen Uber-Fahrern, Lausanne.
- Kieser Ueli (2012)
Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Alters- und Hinterlassenenversicherung. 3. Auflage, Bern
- LINK Institut (2018)
Uber: Fahrer Erhebung, Kluser Katrin, Studie im Auftrag von Uber Schweiz, Zürich 2018.
- Locher Thomas/Gächter Thomas (2014)
Grundriss des Sozialversicherungsrechts. 4. Auflage, Bern.

- Michie Jonathan, Sheehan Maura (2003)
Labour market deregulation, 'flexibility' and innovation, Cambridge Journal of Economics
Vol. 27, No. 1 (January 2003), pp. 123-143.
- Mila (2018)
Nutzungsbedingungen Version für Friends der Plattform vom März 2018.
- OECD (2019)
OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work, OECD Publishing,
Paris.<https://doi.org/10.1787/9ee00155-en> (eingesehen am 28.6.2019).
- Pärli Kurt (2016)
Gutachten «Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Fragen bei Uber
Taxifahrer/innen», Bern/Basel, 10. Juli 2016. Online im Internet:
[www.unia.ch/uploads/tx_news/2016-08-29-Gutachten-Arbeitsrecht-
Sozialversicherungsrecht-Uber-Taxifahrer-innen-Professor-Kurt-Pärli.pdf](http://www.unia.ch/uploads/tx_news/2016-08-29-Gutachten-Arbeitsrecht-Sozialversicherungsrecht-Uber-Taxifahrer-innen-Professor-Kurt-Pärli.pdf). (eingesehen
am 28.6.2019).
- Pärli Kurt (2017)
Das Einkommen von Uber-Fahrern im Lichte des Sozialversicherungsrechts, Jusletter,
12. Juni 2017.
- Riemer-Kafka Gabriela, Studer Viviana (2017)
Digitalisierung und Sozialversicherung, SZS 4/2017, S. 354-384.
- Riemer-Kafka Gabriela (2018)
Plattformarbeit oder andere Formen der Zusammenarbeit: Sind die Abgrenzungskriterien
für selbständige oder für unselbständige Erwerbstätigkeit noch tauglich? SZS 6/2018, S.
581-602.
- Rihm Thomas (2019)
Vermittlungsplattformen sind keine Arbeitgeber, Jusletter 1. April 2019.
- Schwaab, Jean Christophe (2019)
Les nouvelles tendances en matière d'évaluation du personnel et le droit du travail. ARV-
DTA 2/2019, S. 103-119.
- Schoukens Paul, Barrio Alberto, Montebovi Saskia (2018)
The EU social pillar: An answer to the challenge of the social protection of platform
workers. In European Journal of Social Security, S. 219-241.
- Seco Arbeit (2019)
Selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeit. Online im Internet:
[https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehun-
gen/schwarzarbeit/Arbeit_korrekt_melden/Selbstaendige.html](https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/schwarzarbeit/Arbeit_korrekt_melden/Selbstaendige.html) (eingesehen am
28.6.2019).
- Secretary of State for Business, Energy and Industrial Strategy by Command of HM (Dec
2018)
Good Work Plan.

Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles (2019)

Jugement, Chambre des actions en cessation, no de répertoire 000311, no de rôle A18/02920 vom 16.01.2019.

Uber B.V. (2016)

Dienstleistungsvertrag zwischen Uber und Fahrer vom 03.02.2016 in Deutscher Übersetzung.

Uber B.V. (2018)

Nachtrag für Dienstleistungsvertrag zwischen Uber und Fahrer vom vom 03.10.2018 für die Fahrer in der Schweiz.

**Weitere Forschungs- und Expertenberichte aus der Reihe
«Beiträge zur Sozialen Sicherheit»**

**Autres rapports de recherche et expertises de la série
«Aspects de la sécurité sociale»**

**Altri rapporti di ricerca e perizie della collana «Aspetti
della sicurezza sociale»**

**Further research reports and expertises in the series
«Beiträge zur Sozialen Sicherheit»**