

MEDIENKONFERENZ VOM 2. OKTOBER 2017

Luca Cirigliano, Zentralsekretär

Digitalisierung: Arbeitsrechtliche Aspekte

Bewährte Kriterien, um Arbeitsverträge zu qualifizieren

Gewisse Plattformanbieter, wie zum Beispiel der Taxidienst Uber, machen geltend, sie seien keine Arbeitgeber. Vielmehr würde man nur Dienstleistungen vermitteln. Eine Analyse der Vertragskonstrukte, der tatsächlichen Arbeits- und Betriebsstrukturen und der Dienstleistungen ist dann angebracht. Beim genaueren Hinschauen zeigt sich nämlich oft: Auch bei Plattform-Arbeitnehmenden und Crowdworkern bestehen ganz normale Arbeitsverhältnisse.

Ob ein Vertrag zwischen Plattformbetreiber und Dienstleistungserbringer ein Arbeitsvertrag ist, lässt sich mit folgenden vier einfachen Fragen klären:

- Erbringt der Dienstleister eine Arbeitsleistung?
- Wird er dafür entschädigt?
- Regelt der Vertrag eine wiederkehrende Leistung unbefristet oder auf eine bestimmte Dauer?
- Muss sich der Dienstleister in eine Arbeitsorganisation integrieren oder ihr unterordnen?

Diese bewährten Kriterien zur Qualifikation eines Arbeitsvertrages und zur Abgrenzung von Einkommen aus selbständiger oder unselbständiger Arbeit eignen sich auch, um durch die Digitalisierung aufgeworfene Fragen zu beantworten. Analysiert man die Arbeitsstrukturen und das Plattform-Design, kommt man meist zum Schluss, dass es sich um ein ganz gewöhnliches unselbständiges Arbeitsverhältnis handelt.

Konsequente Durchsetzung der heutigen Gesetze

Häufig handelt es sich bei den durch die Digitalisierung geförderten Arbeitsmodellen und Vertragsverhältnissen um altbekannte Phänomene der Prekarisierung: Scheinselbständigkeit, Arbeit auf Abruf, Personalverleih. Die bisherigen Behördenentscheide, z. B. gegen den Taxidienst Uber oder den Lieferdienst Notime, zeigen, dass die heutigen Grundlagen auch auf die Arbeitsverhältnisse der Digitalisierung angewendet werden können. Es braucht also keine gesetzgeberischen Schnellschüsse im Bereich des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts.

Umso wichtiger ist aber, diese Gesetze konsequent durchzusetzen. Dazu fordern wir eine Vollzugsoffensive. Diese muss drei Stossrichtungen haben:

- Verstärkter Vollzug im gewerbepolizeilichen Bereich, insbesondere durch die Kantone

- Verstärkter Vollzug im Sozialversicherungsbereich und Bekämpfung von durch Digitalisierung kaschierter Schwarzarbeit
- Nächster Vollzugsschwerpunkt des SECO im Bereich Gesundheitsschutz.

Verstärkter Vollzug im gewerbepolizeilichen Bereich heisst, dass die Kantone Regeln, die v. a. dem Schutz der Polizeigüter wie Sicherheit, Ruhe, Gesundheit dienen, auch und gerade in Bereichen umsetzen, wo durch die Digitalisierung Probleme entstehen oder mittlerweile ein Vollzugs-Vakuum besteht.

Gut illustriert dies das Beispiel Uber: Der Dienst organisiert Taxifahrten über Plattformen und Apps und hält bzw. hielt sich nicht an die kantonalen oder eidgenössischen Regeln, welche für den gewerblichen Personentransport auf der Strasse oder für traditionell über Telefonzentrale organisierte TaxifahrerInnen gelten. Die FahrerInnen erhalten vom Arbeitgeber keinen Fahrten-schreiber für ihr Fahrzeug und halten sich auch nicht an andere gewerbepolizeilichen Vorgaben (wie die Einhaltung von Standplätzen). Dadurch wird die Sicherheit der FahrerInnen wie auch der Passagiere gefährdet (Fahren im übermüdeten Zustand, unsichere Fahrzeuge).

Hier haben die zuständigen Behörden (Polizei, Gewerbepolizei) mit proaktiven Kontrollen dafür zu sorgen, dass der Schutz der Polizeigüter garantiert wird, gerade bei digitalen Anbietern.

Plattformanbieter versuchen häufig, durch Vertragskonstrukte Selbständigkeit vorzutäuschen. Doch handelt es sich meist um Scheinselbständigkeit und die Plattformanbieter sind nichts anderes als ein gewöhnlicher Arbeitgeber. Eine der wichtigsten Pflichten von Arbeitgebern ist es, Sozialversicherungsbeiträge abzurechnen, zu zahlen und zu überweisen. Wenn sie dies nicht tun, prellen sie Arbeitnehmende und Sozialversicherungen um geschuldete Beiträge und betreiben letztlich nichts anderes als Schwarzarbeit. Behörden und Akteure, die für die Einziehung der Sozialversicherungsbeiträge zu sorgen haben (Sozialversicherungsanstalten, Suva) müssen Arbeitgebern im digitalen Bereich ein besonderes Augenmerk schenken. Ebenso Behörden, die Schwarzarbeit zu bekämpfen haben. Denn diese findet wie gezeigt nicht nur auf dem Bau oder im Gastgewerbe statt, sondern auch dort, wo Plattformbetreiber mittels Scheinselbständigkeit Arbeitgeberpflichten wie die Bezahlung von Sozialversicherungsbeiträgen, etc. vermeiden wollen.

Auch in den Bereichen Arbeitssicherheit, Persönlichkeits- und Gesundheitsschutz muss die Durchsetzung der heutigen Regelungen oberste Priorität haben. Dazu muss das SECO in einem nächsten Vollzugsschwerpunkt bei Arbeitsinspektionen den Fokus auf digitalisierte Branchen richten. So sollen ab 2018 die Gesundheitsrisiken und vor allem der Datenschutz im Rahmen der Digitalisierung thematisiert und kontrolliert werden. Dies mit einem besonderen Blick auf die speziell betroffenen Arbeitnehmenden, also v. a. ältere Arbeitnehmende, und spezielle Branchen. Schwerpunkt der Kontrollen muss sein:

- Vollständige Erfassung der Arbeitszeit und Vergütung in vollem Umfang
- Einhaltung der minimalen Ruhezeiten und anderer Bestimmungen des Arbeitsgesetzes zu Nacht- und Sonntagsruhe, Ferien und Pausen
- Einhaltung der maximalen Arbeitszeiten im Homeoffice

- Systematische Überprüfung der Konzepte für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie der Lösungen des Arbeitgebers für Telearbeit und Homeoffice und wenn nötig Beratung vor Ort.

Homeoffice

Im Bereich des Homeoffices besteht zudem ein gewisser gesetzlicher Handlungsbedarf. Folgende Punkte müssen in einer Regelung enthalten sein:

- Festschreibung, dass der Arbeitgeber sämtliche Auslagen zu tragen hat, ebenso die Kosten für den Gebrauch privater Infrastruktur und privaten Materials
- Regelung zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit (Ergonomie, Luftqualität, Licht, Platzverhältnisse etc.)
- Recht auf Nicht-Erreichbarkeit ausserhalb der vereinbarten Arbeitszeiten
- Erhöhter Datenschutz bei der Nutzung privater Geräte sowie bei gemischter privater und beruflicher Nutzung von Computern, die der Arbeitgeber zur Verfügung stellt
- Explizites Verbot von Überwachungsmaßnahmen, welche Leistung bewerten (geheime oder offene kombinierte Überwachung von Ortsangaben, Datenflüssen, Arbeits- und Bewegungsmustern etc.)
- Regelung von Haftpflichtfragen (was passiert bei Daten- oder Gerätediebstahl bzw. Verlust im Homeoffice oder bei Telearbeit)
- Informationsrecht der Gewerkschaften: Die Gewerkschaften müssen vom Arbeitgeber die Möglichkeit erhalten, elektronisch mit den Arbeitnehmenden im Homeoffice in Kontakt zu treten, um über GAV, Arbeitsbedingungen etc. in Dialog treten zu können.