



Faktenblatt 53

Plattform-Erwerbstätigkeit und Gesundheitsförderung

Abstract

Die Verbreitung des Zugangs zum Internet und der Digitalisierung fördert die Plattform-Erwerbstätigkeit, auch «Gigworking» oder «Crowdworking» genannt. Dieser Begriff bezeichnet die Verbindung von Kundinnen und Kunden mit Dienstleistenden über eine Internetplattform, die von einem Dritten betrieben wird. In der Schweiz erzielt beinahe jeder und jede Fünfte Einkünfte über diese Plattformen, als Haupt- oder Nebenerwerb. Erwerbstätige gewinnen Autonomie, Freiheit und neue Einkommensmöglichkeiten, während Unternehmen über flexible Arbeitskräfte verfügen und die Kosten senken. Der aktuelle Kontext der Covid-19-Pandemie dürfte dieses Phänomen noch beschleunigen. Doch stellen sich allmählich Fragen in Bezug auf die Gesundheit der betroffenen Personen im Zusammenhang mit zeitlichen Zwängen, persönlicher Isolation und verschiedenen Stressfaktoren, insbesondere bei fehlenden Alternativen für eine vergütete Arbeit. Das betriebliche Gesundheitsmanagement steht neuen Herausforderungen gegenüber, da es schwierig ist, diese Menschen, die nicht von den traditionellen Präventions- und Gesundheitssystemen am Arbeitsplatz erfasst werden, zu erreichen.

1 Einleitung

Lieferungen von Mahlzeiten und Einkäufen nach Hause, die Personenbeförderung durch Privatpersonen, Reinigungsarbeiten, juristische Dienstleistungen, Übersetzungen, grafisches Design usw. können seit einigen Jahren über Internetplattformen Dritten anvertraut werden. Infolge des Lockdowns aufgrund der Coronavirus-Pandemie treten diese Angebote verstärkt in Erscheinung und gewinnen an Dynamik.

Für Unternehmen liegen die Vorteile in der Flexibilität der Arbeitskräfte und einer Kostenreduzierung, etwa bei den Sozialversicherungsbeiträgen, der Grösse und Einrichtung der Räumlichkeiten oder der Materialbeschaffung [1]. Die Dienstleistenden

können sich auf diese Weise – ungeachtet ihrer Qualifikation – Einkommensquellen erschliessen. In manchen Bereichen steht die Plattform-Erwerbstätigkeit jedoch im Wettbewerb mit der herkömm-

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Plattform-Erwerbstätigkeit: Definitionen und Lage in der Schweiz	2
3	Auswirkungen auf die psychische Gesundheit	4
4	Herausforderungen und Chancen des betrieblichen Gesundheitsmanagements	6
5	Fazit	8
6	Literaturverzeichnis	9

lichen Beschäftigung oder wird den Arbeitenden aufgezwungen [2,3,4]. Diese Entwicklung kann negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitskräfte haben, wenn sie zu Isolation, wirtschaftlicher Unsicherheit und hohem Produktivitätsdruck führen.

Wie beeinflusst diese Arbeitsform die psychische Gesundheit? Welche Herausforderungen und Chancen stellt sie für das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) dar? In diesem Faktenblatt widmet sich Gesundheitsförderung Schweiz der Beantwortung dieser beiden Fragen, ausgehend von wissenschaftlichen und institutionellen Publikationen sowie den Erfahrungen ihrer Partnerorganisationen.

2 Plattform-Erwerbstätigkeit: Definitionen und Situation in der Schweiz

2.1 Definitionen

Die Plattformwirtschaft besteht darin, Dienstleistende mit konkreten Anfragen (von Unternehmen oder Privatpersonen) über Plattformen, die von Dritten betrieben werden, in Verbindung zu setzen [1,4,5,6]. Vier Elemente kennzeichnen diese Angebote [2]:

- Sie erleichtern die Transaktionen über Online-Plattformen und mobile Apps.
- Sie stützen sich auf die Bewertung der Dienstleistenden durch die Nutzerinnen und Nutzer.
- Sie ermöglichen den Dienstleistenden eine gewisse Flexibilität, da diese ihre eigene Arbeitszeit bestimmen.
- Sie zwingen die Dienstleistenden, selbst die Hilfsmittel oder Güter zu stellen, die sie für ihre Arbeit benötigen.

Die Plattform legt die Aufgaben, die Fristen und die Höhe ihrer Provision fest. In manchen Fällen erhalten die Dienstleistenden eine Nachricht per App, dass Arbeit verfügbar ist. In anderen Fällen müssen sie proaktiv die Angebote auf einer App oder einer Website einsehen. Manchmal werden sie aufgefordert, im Rahmen einer Ausschreibung ein Angebot zu unterbreiten [7]. Die Plattform kontrolliert meistens die Vergütung und, auf der Grundlage der Bewertungen der Kundinnen und Kunden, die Ausführung der Arbeit und die Leistung der Dienstleistenden [1,6].

Die Aufgaben können in einer gewissen geografischen Nähe oder in direktem Kontakt mit den Kundinnen und Kunden ausgeführt werden. Das ist beispielsweise der Fall im Bereich Personenbeförderung, Lieferdienste und Wartungsarbeiten. Andere Aktivitäten können irgendwo in der Welt in der *Cloud* stattfinden (z.B. grafisches Design, Texterstellung oder administrative Aufgaben) und bieten daher eine grosse Flexibilität in Bezug auf Standort und oft auch Zeit. In beiden Fällen können die Aufgaben Mikroaktivitäten (leher kurz und im Allgemeinen ziemlich einfach) oder Makroaktivitäten (komplexer, zeitaufwendiger und eine höhere Qualifikation voraussetzend) umfassen [4].

Manche Plattformarbeitenden verdienen ihr gesamtes Einkommen mit dieser Arbeit, für andere ist es ein permanenter Nebenverdienst und für eine weitere Personengruppe eine Gelegenheitsarbeit oder sogar eine sehr seltene Beschäftigung [7,8]. Derzeit gibt es noch keine einheitliche Definition für diese Dienstleistenden. Auch ihr Vertragsverhältnis bleibt eher unklar. In verschiedenen Ländern werden Schritte unternommen, um diese Umstände zu klären. Die meisten Plattformanbieter betrachten sie als Selbstständigerwerbende. Sie zahlen also für alle Aufwendungen selbst (Materialkauf, Weiterbildung, Versicherungsbeiträge usw.) und kommen nicht in den Genuss der gesetzlichen Pflicht der Arbeitgebenden, Gesundheit und Sicherheit ihrer Angestellten zu schützen. Sie sind auch nicht vom freiwilligen Gesundheitsmanagement der Arbeitgebenden abgedeckt, mit dem das Wohlbefinden der Belegschaft gefördert werden soll.

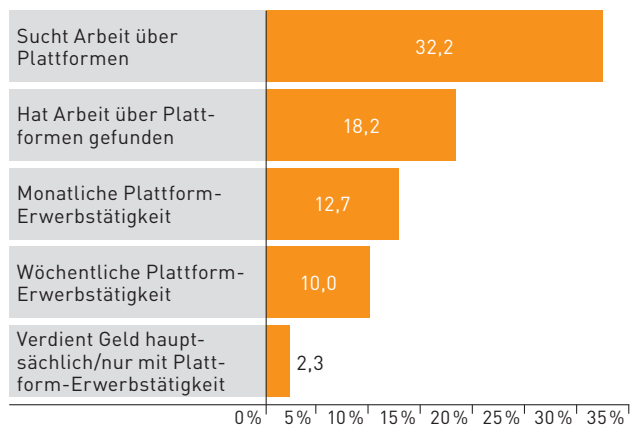
In diesem Sinn ist die Plattform-Erwerbstätigkeit ein Bestandteil der allgemeinen Umstrukturierung von Unternehmen in komplexe Netze aus Einheiten, delokalisierten Teams, Subunternehmen und Arbeitenden ohne konventionellen Status [9]. Zu beobachten ist ein Trend zur Flexibilisierung mit einer Zunahme der Selbstständigen, der Fernarbeitenden (schon vor der Gesundheitskrise 2020/2021), der Zeitarbeitenden, der befristet Beschäftigten und der Unterbeschäftigten [10].

2.2 Lage in der Schweiz

Der Anteil der Plattformarbeitenden ist schwierig zu quantifizieren, da keine einheitliche Definition vorliegt und es sich um ein internationales Phänomen handelt, was die Datenerfassung erschwert [1,2,7]. Einer Studie in der Schweiz zufolge, in deren

ABBILDUNG 1

Anteil der auf Plattformen erwerbstätigen Schweizer Bevölkerung zwischen 16 und 70 Jahren (extrapoliert aus einer Stichprobe von 2001 Personen) [6]



Rahmen 16- bis 70-Jährige befragt wurden [6], ist die Plattform-Erwerbstätigkeit als Nebenerwerb verbreitet (Abbildung 1). Diese Umfrage fand auch in Deutschland, Österreich, Grossbritannien, den Niederlanden, Italien und Schweden statt. Im Vergleich zur Schweiz verzeichnet nur Österreich einen höheren Anteil an Plattformarbeitenden [8].

Der Anteil der Plattformarbeitenden in der Schweiz ist regional unterschiedlich (Abbildung 2). Ungeachtet der Höhe des Einkommens und der Häufigkeit arbeiten die 16- bis 34-Jährigen öfter auf Platt-

formen als die übrigen Altersgruppen. Die Befragten gaben an, hauptsächlich andere Aufgaben als Heimarbeit zu suchen. Dennoch entfällt der grösste Prozentsatz auf Heimarbeit, oft am Computer. Viele Personen gaben an, verschiedene Arten von Arbeit zu suchen.

Wird diese Arbeitsform freiwillig gewählt, oder ist sie oft die letzte Chance für Personen, die kein festes Beschäftigungsverhältnis finden? Das Spektrum zwischen gut bezahltem Nebenjob und der letzten Chance, etwas zu verdienen [8], ist breit. Überrepräsentiert sind in diesen Bereichen besonders gefährdete Gruppen: junge Menschen, bei denen die Arbeitslosenquote höher ist, sowie Menschen mit niedrigem Einkommen, die manchmal mehreren Tätigkeiten nachgehen. Ein weiteres Profil umfasst hochgebildete Menschen, die früher herkömmliche Beschäftigungen hatten [2, 5, 8]. In der Schweiz sind hier die Bereiche, Design, Texterstellung und IT-Entwicklung am häufigsten vertreten, gleich nach Kleinaufträgen und administrativen Aufgaben [6]. Die aktuelle Datenlage lässt keine Bestimmung zu, ob diese Arbeitsweise freiwillig gewählt wurde.

Angesichts der hohen Anzahl der Plattformarbeitenden stellt sich die Frage der Auswirkungen auf die psychische Gesundheit dieser Menschen. Um diese einzuschätzen, extrapolieren die Autorinnen und Autoren häufig aus atypischen Beschäftigungen. Der nächste Abschnitt enthält eine Synthese dieser Arbeiten.

ABBILDUNG 2

Geografische Aufgliederung der Plattformarbeitenden in der Schweiz [6]



3 Auswirkungen auf die psychische Gesundheit

Plattform-Erwerbstätigkeit bietet verschiedene positive Aspekte, aber auch Risiken, die in Abbildung 3 veranschaulicht werden.

3.1 Ressourcen und positive Auswirkungen auf die Gesundheit

Mehrere Eigenschaften der Plattformarbeit können einen Beitrag zur psychischen Gesundheit leisten. Die wissenschaftliche Literatur erwähnt die Autonomie und die Flexibilität sowie, indirekter, die Möglichkeit, Geld zu verdienen, insbesondere für Menschen mit Gesundheitsproblemen.

a) Autonomie und Flexibilität

Je nach Art der Aktivität kann diese Arbeitsform mehr Autonomie als eine herkömmliche unselbstständige Beschäftigung und eine höhere Flexibilität in Bezug auf Standort, Zeit und Arbeitslast [4, 5, 8, 11] beinhalten. Diese Freiheit wird anscheinend von den betroffenen Arbeitenden sehr geschätzt. Sie kann zur Work-Life-Balance beitragen – sofern die Einkünfte hoch genug sind und es nicht erforderlich ist, Aufträge anzuhäufen. Des Weiteren könnte diese Flexibilität zu einer einfacheren Regulierung der Arbeitslast führen oder es ermöglichen, den Pendelverkehr zu vermeiden.

b) Verdienstmöglichkeiten

Für Arbeitnehmende mit ausreichendem Lohn und sozialer Absicherung kann die Plattform-Erwerbstätigkeit einen interessanten Nebenerwerb darstellen. In diesem Fall ist der Zusatzverdienst eine schützende Ressource für die Gesundheit, die den Zugang zu Freizeit, Gesundheitsversorgung, materiellen Gütern und das Leben erleichternden Dienstleistungen begünstigt.

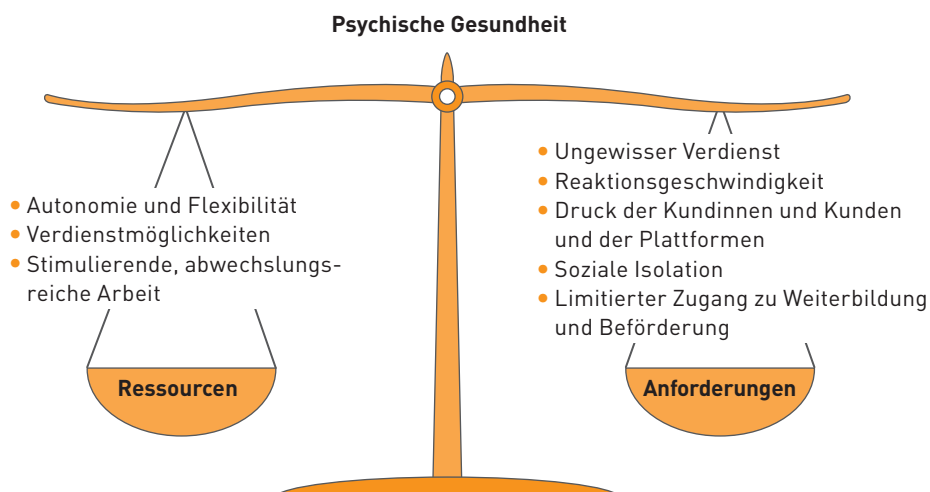
In manchen Fällen kann die Plattform-Erwerbstätigkeit eine Einkommensquelle für Menschen darstellen, die unter Gesundheitsproblemen leiden und den Status als Arbeitnehmende zu belastend finden. Schliesslich scheinen manche Personen die Rückkehr ins Erwerbsleben durch Plattform-Erwerbstätigkeit überbrücken zu wollen. Ob ihnen dieser Sprung auch gelingt, ist ungewiss [7].

c) Stimulierende, abwechslungsreiche Arbeit

Den Daten der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2015 zufolge [11] haben «Gig-Workers» (in der Erhebung definiert als Selbstständige, die kurzfristig einspringen, ohne unbedingt eine Plattform zu benutzen) komplexere und weniger monotone Aufgaben als andere selbstständige oder unselbstständige Erwerbstätige. Zudem fördern stimulierende Aktivitäten in angemessenem Ausmass die Entwicklung und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

ABBILDUNG 3

Ressourcen und Risiken der Plattform-Erwerbstätigkeit für die psychische Gesundheit



3.2 Risikofaktoren und negative Auswirkungen

Die Literatur unterstreicht mehrere Risikofaktoren für die psychische Gesundheit der Plattformarbeitenden, die in Abbildung 3 veranschaulicht und in der Folge in diesem Kapitel dargelegt sind. Diese Faktoren können zu Stress, Ermüdung, Erschöpfung, Angstzuständen und sogar Depressionen führen [3, 8].

a) Ungewisser Verdienst

Die Plattform-Erwerbstätigkeit zeichnet sich durch eine schwankende Arbeitslast, zeitweise Untätigkeit und unvorhersehbare Einkünfte aus [3, 4, 7, 8]. Aufträge können kurzfristig oder gar in letzter Sekunde zurückgezogen werden. Manche Menschen haben den Eindruck, sich von Woche zu Woche durchkämpfen zu müssen oder sind im Ungewissen, wie sie eine unvorhergesehene Ausgabe finanzieren könnten [7]. Diese Unsicherheit kann sich auf die psychische Gesundheit negativ auswirken, zu Stress- und Ermüdungserscheinungen führen [2]. Die finanzielle Instabilität erschwert die Lebensplanung, ob dies nun die Wohnsituation, die Freizeitgestaltung oder die Urlaubszeit betrifft [3].

Im Allgemeinen verdienen die Plattformarbeitenden weniger als Arbeitnehmende. Sie leben eher in Armut und gehen mehreren Beschäftigungen nach [7, 12]. Auch die Zeit, die für Werbung und Akquise erforderlich ist, wird nicht bezahlt [4]. Menschen mit einem niedrigen und schwankenden Einkommen haben Schwierigkeiten, Geld beiseitezulegen oder ein Vorsorgekapital anzusparen. Ferner haben Plattformarbeitende keinen Zugang zu den Sozialleistungen (Krankenversicherung, Verdienstausschlag, Mutterschaft usw.) von Arbeitnehmenden [2, 5, 7, 8]. Vom Prekaritätsrisiko scheinen besonders jene Menschen bedroht zu sein, die wenig komplexe Mikroaufgaben übernehmen. Da diese standortunabhängig ausgeführt werden können, ermöglicht die Globalisierung ein Wettrennen auf die niedrigste Vergütung [4, 5, 7].

Diese Feststellungen werden durch die Schlussfolgerungen anderer Arbeiten bestätigt, aus denen hervorgeht, dass nicht herkömmliche Arbeitsverhältnisse mit einer höheren Mortalität verbunden sind [2]. Ebenso zeigt die Literatur eine positive Korrelation zwischen Akkordlohn – wie dem für die Plattform-Erwerbstätigkeit typischen Stücklohn – und Unfällen, Verletzungen, Stress und sonstigen negativen emotionalen Auswirkungen auf [13].

b) Reaktionsgeschwindigkeit

Im Allgemeinen haben Plattformarbeitende längere Arbeitstage als Arbeitnehmende. Sie arbeiten eher mehr als zehn Stunden täglich und mehr als fünf Tage wöchentlich [8, 11]. Je nach Branche müssen sie mit täglichen, wöchentlichen, saisonalen und jährlichen Nachfrageschwankungen zurechtkommen [7]. Bei Beschäftigungen, die vor allem Mikroaufgaben umfassen, sind die Arbeitszeiten oft erst eine Woche im Voraus bekannt [7].

Plattformarbeitende stehen auch in Bezug auf die Einhaltung von Fristen unter hohem Druck. Sie müssen schnell auf das Angebot der Plattform reagieren, um einen Auftrag zu erhalten; dies gilt auch für längerfristige Aufgaben [7, 8]. Dieser Zeitdruck und die Notwendigkeit, ständig online zu sein und schnell zu reagieren, können zu hohem Stress führen, die Erholung verkürzen, die Work-Life-Balance aus dem Gleichgewicht bringen und somit der Gesundheit der Arbeitenden schaden.

c) Druck im Zusammenhang mit den Kundinnen und Kunden sowie den Plattformen

Die Kundinnen und Kunden bewerten die Ausführung der Aufgaben, manchmal auch die Dienstleistenden selbst, mit einer Benotung und Kommentaren. Diese Bewertungen werden auf der Plattform angezeigt. Manche Plattformen berechnen die Reputationsbenotung oder stufen die Arbeitenden in ein Ranking ein. Diese Bewertungen üben einen direkten Einfluss auf die Beschäftigungsfähigkeit aus. Die Kundinnen und Kunden und die Plattformen verwenden diese Bewertungen als Vertrauens- und Leistungsindikatoren bei der Zuteilung neuer Aufgaben. Manche Plattformen deaktivieren sogar die Konten von Personen, die nicht zufriedenstellend oder nicht regelmässig arbeiten. Manchmal unterlaufen den Plattformen auch Einstufungsfehler, deren Berichtigung man kaum einfordern kann [5], vor allem weil die Rechte der Arbeitenden nicht vorgesehen, eine Plattform zu verklagen [14].

Bei negativen Bewertungen haben die Arbeitenden oft den Eindruck, dass die Plattformen für die Kundinnen oder Kunden Partei ergreifen. Den Arbeitenden wird nicht immer die Möglichkeit geboten, zu ihrer Verteidigung auf diese Kommentare einzugehen [8]. In der *Cloud* findet oft kein Austausch zwischen den Dienstleistenden und den Kundinnen oder Kunden statt. Wenn nur die Aufgaben bezahlt werden, die als korrekt ausgeführt gelten, haben die

Arbeitenden keine Möglichkeit, ihre Argumente vorzubringen [1]. Ohne die Möglichkeit, Kommentare oder Einstufungsfehler korrigieren zu lassen, haben die Diensteanbieter keine Kontrolle über ihre Lage. Diese Machtlosigkeit und der bereits erwähnte Druck stellen Risikofaktoren für die psychische Gesundheit und die Sicherheit dar. Es entstehen möglicherweise Stress und psychische Ermüdung, insbesondere, wenn es sich um die Haupteinnahmequelle handelt [5]. Um schlechte Bewertungen zu vermeiden, sehen sich die Dienstleistenden dazu gedrängt, gefährliche Arbeiten anzunehmen und unangemessenes Verhalten von Kundinnen und Kunden zu dulden [1, 7, 8]. Permanente Kritik und Kommentare und der ständige Vergleich mit anderen Arbeitenden können schliesslich auch das Selbstwertgefühl belasten [3].

d) Soziale Isolation

Plattformarbeitende können auf mehreren Ebenen einer Isolation ausgesetzt sein, die ihre Gesundheit belastet. Zum einen üben sie ihre Beschäftigung meistens allein aus. Deshalb sind die Möglichkeiten zum Austausch dünn gesät, und das betrifft das Personal der Plattform ebenso wie die übrigen Diensteanbieter auf der Plattform, mit denen sie in der Regel in direktem Wettbewerb stehen [2, 3, 5]. Dies beeinträchtigt das Knüpfen von persönlichen Beziehungen und die Ausbildung eines Zugehörigkeitsgefühls. Die Isolation trägt auch dazu bei, dass nicht kollektiv gegen die Arbeitsbedingungen vorgegangen werden kann [1].

Ferner haben Plattformarbeitende in der Regel keine Vorgesetzten oder Manager, an die sie sich wenden könnten [1]. Die Informationen der Plattformen bestehen in der Regel aus anonymen Mitteilungen. Ohne Bezugsperson können die Arbeitenden sich nur auf sich selbst verlassen, um Notfälle oder Probleme mit Kundinnen und Kunden zu lösen, sich neuen Funktionen der Plattform anzupassen oder mit technischen Problemen zurechtzukommen (z. B. im Zusammenhang mit der Website oder dem Zahlungssystem). Diese Faktoren können eine sehr hohe Stressbelastung darstellen [7, 8]. Schliesslich kann die Isolation die Arbeitsrisiken der Aktivität erhöhen, wie etwa Angriffe, Belästigungen, Diskriminierung und Unfallgefahren.

e) Limitierter Zugang zu Weiterbildung und Beförderung

Plattformarbeitende müssen ihre Weiterbildung selbst finanzieren, sich während der Arbeitszeit weiterbilden und dadurch Einkommensverluste hinnehmen. Menschen, die mehrere Tätigkeiten ausüben oder wenig qualifizierte Mikroaufgaben erledigen, haben es noch schwerer [12]. Zudem bietet die Plattform-Erwerbstätigkeit kaum Entwicklungschancen [5]. Selbstentfaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sind jedoch für die psychische Gesundheit sehr wichtig.

Die negativen Auswirkungen der erwähnten Risikofaktoren hängen wohl auch davon ab, ob die Plattform-Erwerbstätigkeit freiwillig oder notgedrungen gewählt wurde, und zwar unabhängig vom Typ der ausgeführten Arbeiten. Eine Befragung von Zeitarbeiterinnen zeigte beispielsweise, dass Personen, die notgedrungen eine Zeitarbeit ausübten, sich schlechter fühlten und mehr unter somatischen Beschwerden litten als Personen, die sich freiwillig für diesen Beschäftigungstyp entschieden hatten [15].

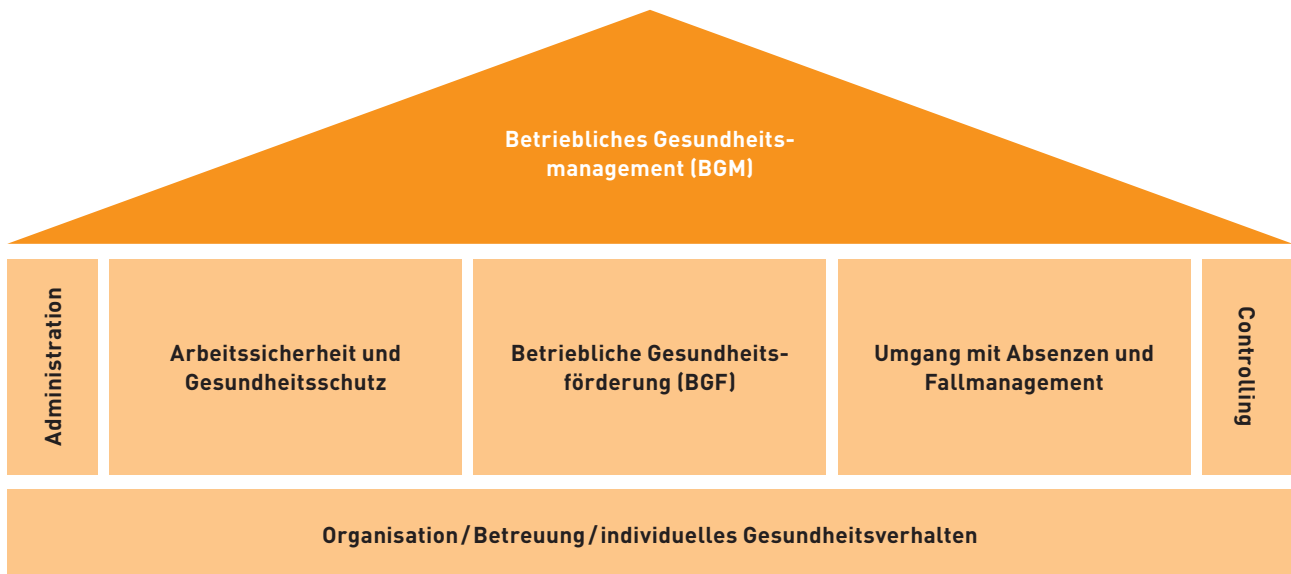
4 Herausforderungen und Chancen des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Die Gesundheitsförderung der Plattformarbeitenden stellt eine grosse Herausforderung dar. Erstens ist diese Population, wie bereits erwähnt, stärkeren beruflichen Zwängen und Risiken ausgesetzt. Es handelt sich hierbei um ein ernst zu nehmendes Problem für die öffentliche Gesundheit, insbesondere wenn die Anzahl der Personen, die diese Art von Arbeit verrichten, zunimmt. Zweitens stellen die Plattformarbeitenden für Einrichtungen, die im betrieblichen Gesundheitsmanagement aktiv sind, eine besonders schwer zu erreichende Population dar. Man kann dies anhand der drei Säulen und des Sockels des BGM darstellen (Abbildung 4):

- Säule 1 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz): Da Plattformarbeitende in der Regel nicht als Arbeitnehmende gelten, unterliegen sie nicht den Vorschriften betreffend Gesundheit, Sicherheit und Arbeitszeit.

ABBILDUNG 4

Die drei Säulen des BGM



- Säule 2 (betriebliche Gesundheitsförderung): Diese Personen kommen nicht in den Genuss der Massnahmen, die Arbeitgebende freiwillig zugunsten des Personals treffen, etwa in Bezug auf die Ernährung, das Stressmanagement oder die Work-Life-Balance.
- Säule 3 (Umgang mit Absenzen): Da die Plattformen über eine grosse Auswahl an Dienstleistenden verfügen – zumindest für wenig qualifizierte Arbeiten oder Aufgaben, die im Ausland erledigt werden können –, haben sie ein geringes Interesse, Arbeitende an sich zu binden und bei Absenzen oder Gesundheitsproblemen Massnahmen zur Unterstützung oder zur Beobachtung zu treffen.
- Sockel (Organisation, Betreuung und Verhalten in Sachen Gesundheit): Das Gesundheitsmanagement beruht auf einer internen Organisation und Führungskompetenzen, welche die Gesundheit im Betrieb begünstigen. Mit der Plattform-Erwerbstätigkeit verschwinden diese Konzepte, denn die Betreiber der Plattformen betrachten sich als Vermittler, die Transaktionen zwischen den Kundinnen bzw. Kunden und den selbstständigen Dienstleistenden ermöglichen. Deshalb sind die Plattformarbeitenden allein für ihre Gesundheit verantwortlich.

Ausserdem haben diese Arbeitenden keinen Anspruch darauf, ihre Interessen von Gewerkschaften vertreten zu lassen. Gerade in Sozialpartnerschaften sind Gewerkschaften jedoch wichtige Akteure der Gesundheit am Arbeitsplatz. Schliesslich erschwert die Tatsache, dass die Plattformen oft im Ausland angesiedelt sind, die Bemühungen, den rechtlichen Status der Arbeitenden zu ändern und BGM-Massnahmen einzuführen.

Das Gesundheitsmanagement der Plattformarbeitenden ist ein Bereich, der noch kaum untersucht wurde. In der Folge werden einige Überlegungen auf der Grundlage von Abbildung 4 dargestellt.

Säule 1

Mehrere Publikationen empfehlen, den rechtlichen Status der Plattformarbeitenden zu klären, beispielsweise, indem sie als Arbeitnehmende angesehen werden [2, 3, 4, 5, 8, 12]. Einige Schweizer Unternehmen, etwa in den Bereichen Reinigungs- und Lieferdienste, bieten ihren Dienstleistenden bereits diese Möglichkeit. Ebenfalls möglich wäre die Einführung von Zertifizierungssystemen, um die Plattformen auszuzeichnen, die sich für den Kampf gegen Schwarzarbeit und die Einhaltung der grundlegenden Arbeitsstandards der Internationalen Arbeitsorganisation einsetzen [14].

Säule 2

Die Einführung freiwilliger Massnahmen zur Gesundheitsförderung kann auf zwei Ebenen erfolgen. Erstens müssten die Betreiber der Plattformen davon überzeugt werden, dass die Gesundheit der Arbeitenden auch für das Unternehmen selbst wichtig ist, was Image, Reputation, Qualität der Leistungen und Rechtssicherheit betrifft. Zweitens könnten im BGM-Bereich tätige Einrichtungen Angebote entwickeln, die sich direkt an den entsprechenden Personenkreis richten.

Diese Angebote könnten Unterstützung für die psychische Gesundheit umfassen, etwa in Form einer Hotline [3]. Die Einrichtungen könnten auch die Entwicklung folgender individueller Kompetenzen fördern [7]:

- lernen, mit den Kommentaren der Kundinnen und Kunden so umzugehen, dass Selbstwertgefühl und emotionale Stabilität erhalten bleiben;
- IT-Kompetenzen ausbauen, um die persönlichen Profile auf den Plattformen und den sozialen Netzwerken besser zu verwalten;
- Selbstorganisation und Zeitmanagement lernen, um die Work-Life-Balance zu verbessern und Erschöpfung vorzubeugen.

Diese Schulungsmassnahmen werfen jedoch Fragen betreffend Finanzierung und Zugänglichkeit auf.

Säule 3

Der Umgang mit Absenzen und das Fallmanagement sind mit dem juristischen Status der Plattformarbeitenden verbunden. Der Schutz dieser Personen durch das Sozialversicherungssystem ist derzeit Gegenstand politischer Debatten und juristischer Studien [16].

Sockel

Manche Autorinnen und Autoren meinen, die Einführung eines Grundeinkommens hätte positive Auswirkungen auf die Wirtschaftsbedingungen und deshalb auch auf die Gesundheit der betroffenen Personen [3]. Die Verteidigung der Interessen der Plattformarbeitenden durch Gewerkschaften und Fachverbände würde die Lage verbessern [2]. Schliesslich gilt es, den Dialog zwischen den Plattformen und ihren Dienstleistenden über eine soziale Partnerschaft zu strukturieren.

5 Fazit

Das Aufkommen der Plattform-Erwerbstätigkeit verdeutlicht die Vorteile und Gefahren der Individualisierung in der Arbeitswelt. Einerseits gewinnen die Menschen an Freiheit und Flexibilität und erhalten Zugang zu zusätzlichen oder alternativen Einkommensquellen. Andererseits führt die Plattform-Erwerbstätigkeit zu mehr Unsicherheit und Unvorhersehbarkeit. Es stehen weniger Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten zur Verfügung und man ist von der Integration in ein grösseres Team ausgeschlossen. Die Auswirkungen auf die psychische Gesundheit können erheblich sein, vor allem, wenn die Plattform-Erwerbstätigkeit infolge einer finanziellen Notlage und nicht aufgrund eines freiwilligen Entscheids gewählt wird.

Es ist nicht einfach, die zukünftigen Entwicklungen vorherzusagen. Die Auswirkungen der Coronakrise auf die Wirtschaft vertiefen diese Ungewissheit. Es ist möglich, dass sich der Trend zur Flexibilisierung beschleunigt und zu mehr prekären und atypischen Arbeitenden führt. Sollte sich diese Hypothese bestätigen, würde ein erheblich grösserer Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung nicht mehr von den traditionellen Systemen des betrieblichen Gesundheitsmanagements erfasst. Angesichts des möglichen Anstiegs dieser Population will Gesundheitsförderung Schweiz diese Entwicklungen beobachten, um das betriebliche Gesundheitsmanagement weiterzuentwickeln.

6 Literaturverzeichnis

- [1] Gandini, A. (2019). Labour process theory and the gig economy. *Human Relations*, 72(6):1039-56.
- [2] Tran, M. & Sokas, R. K. (2017). The Gig Economy and Contingent Work: An Occupational Health Assessment. *J Occup Environ Med*, 59(4):e63-e66.
- [3] Gross, S.-A., Musgrave, G. & Janciute, L. (2018). *Well-Being and Mental Health in the Gig Economy*. London: University of Westminster Press [zitiert am 22. Mai 2020]. Erhältlich bei: www.jstor.org/stable/j.ctv5vdf26.
- [4] Mattmann, M., Walther, U., Franck, J. & Marti, M. (2017). *Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft [zitiert am 22. Mai 2020]. Erhältlich bei: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Informationen_Arbeitsmarktforschung/entwicklung_atypisch_prekaerer-arbeitsverhaeltnisse.html.
- [5] Bajwa, U., Gastaldo, D., Di Ruggiero, E. & Knorr, L. (2018). The health of workers in the global gig economy. *Global Health*, 14(1):124.
- [6] Huws, U., Spencer, N. H. & Syrdal, D. S. (2017). *Crowd working survey: First survey results reveal high levels of crowd work in Switzerland* [zitiert am 26. Januar 2021]. Erhältlich bei: https://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2017/09/crowd_working_survey_Switzerland.pdf.
- [7] H. M. Government (2018). *The experiences of individuals in the gig economy* [zitiert am 22. Mai 2020]. Erhältlich bei: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/679987/171107_The_experiences_of_those_in_the_gig_economy.pdf.
- [8] Huws, U., Spencer, N. H., Syrdal, D. S. & Holts, K. (2017). *Work in the European Gig Economy: Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*. Hatfield: University of Hertfordshire [zitiert am 22. Mai 2020]. Erhältlich bei: <https://uhra.herts.ac.uk/handle/2299/19911>.
- [9] Weil, D. (2014). *Why work became so bad for so many and what can be done to improve it*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- [10] Weissbrodt, R. (2019). *L'intervention des inspecteurs du travail en matière de prévention des risques psychosociaux. Effets des contrôles en entreprises et stratégies d'intervention des inspecteurs*. Lausanne: Université de Lausanne.
- [11] Pekruhl, U. & Vogel, C. (2017). *Selbständig-erwerbende in der Schweiz: Auswertung der Europäischen Erhebungen über die Arbeitsbedingungen 2005 und 2015*. Bern: Fachhochschule Nordwestschweiz & Staatssekretariat für Wirtschaft [zitiert am 27. März 2020]. Erhältlich bei: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/auswertung_euro_erhebung_arbeitsbedingungen.html.
- [12] McKinsey Global Institute (2016). *Independent Work: Choice, necessity, and the gig economy* [zitiert am 22. Mai 2020]. Erhältlich bei: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>.
- [13] Davis, M. E. & Hoyt, E. (2020). A longitudinal study of piece rate and health: evidence and implications for workers in the US gig economy. *Public Health*, 180:1-9.
- [14] syndicom (2017). *Crowdwork in der Schweiz: Wie verbreitet sie ist. Welche Tätigkeiten ausgeführt werden. Wer die Crowdworker sind. Und welches die gewerkschaftlichen Handlungsfelder*. Bern: syndicom [zitiert am 25. Januar 2021].
- [15] Connelly, C. E. & Gallagher, D. G. (2004). Emerging Trends in Contingent Work Research. *Journal of Management*, 30(6):959-83.
- [16] Pärli, K. (2019). *Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Fragen der Sharing Economy: Problemstellung und Lösungsansätze bei der Plattform-Erwerbstätigkeit*. Zürich: Schulthess.

Impressum

Herausgeberin

Gesundheitsförderung Schweiz

Projektleitung

Dominik Fässler, Gesundheitsförderung Schweiz

Autorin und Autor

- Stéphanie Hannart, Hochschule für Gesundheit, HES-SO Valais-Wallis, Sitten
- Dr. Rafaël Weissbrodt, Hochschule für Gesundheit, HES-SO Valais-Wallis, Sitten

Reihe und Nummer

Gesundheitsförderung Schweiz, Faktenblatt 53

© Gesundheitsförderung Schweiz, Mai 2021

Auskünfte/Informationen

Gesundheitsförderung Schweiz

Wankdorffallee 5, CH-3014 Bern

Tel. +41 31 350 04 04

office.bern@promotionsante.ch

www.gesundheitsfoerderung.ch/publikationen