

## Arbeitswelt 4.0 – Rechtliche Aspekte

# Welche rechtlichen Aspekte muss ich bei neuen Arbeitsformen beachten?

### \*Hinweis

Unter «Arbeitsanbietende:n» ist eine Person oder eine Unternehmung gemeint, die einer unbestimmten Anzahl Personen eine (oder mehrere) Aufgabe(n) zur Erledigung anbietet bzw. überträgt.

«Arbeitssuchende» sind typischerweise natürliche Personen, die Aufgaben suchen, die von Arbeitsanbietenden angeboten werden.

Werden Sie als Arbeitssuchende:r\* für eine:n Arbeitsanbietende:n\* tätig, so entscheidet die rechtliche Ausgestaltung der jeweiligen Austauschbeziehung sowie die Höhe des vereinbarten Lohns über Ihre soziale Absicherung.

## Bestimmung der Vertragsart

Beim Abschluss eines Vertrags über eine Auftrags- wie über eine Vermittlungsplattform ist bei jeder Austauschbeziehung von Neuem zu beurteilen, ob es sich um ein arbeitsvertragliches, ein auftrags- bzw. werkvertragliches Verhältnis oder eine Zwischenform (arbeitnehmenden-ähnliche Stellung; Freelancertum / freie Mitarbeit) handelt.

Die Ausgestaltung des Rechtsverhältnisses zwischen Arbeitssuchenden und Arbeitsanbietenden als Arbeitsverhältnis bietet im Normalfall die beste soziale Absicherung für Arbeitssuchende. Dabei entsteht häufig ein physischer Kontakt zum/zur Arbeitsanbietenden (z.B. Erledigung von Gartenarbeiten durch den/die Arbeitssuchende:n beim/bei der Arbeitsanbietenden).

### Folgende Kriterien sprechen für das Vorliegen eines arbeitsvertraglichen Rechtsverhältnisses:

- > Es besteht eine persönliche Pflicht zur Arbeitsleistung.
- > Es liegt ein Dauerschuldverhältnis vor.
- > Die Person erhält einen Lohn/ein Entgelt für die Arbeitsleistung (die Leistung ist tätigkeits- und nicht resultatsbezogen).
- > Subordination und Weisungsgebundenheit: Die Person ist in eine fremde Arbeitsorganisation eingegliedert (Ort, Zeit und Umfang der Leistungserbringung sind grundsätzlich vorgegeben) und es besteht eine umfassende Weisungs- und Kontrollbefugnis betreffend der Leistung (nicht Resultat).

Ist ein Austauschverhältnis als Arbeitsvertragsverhältnis einzustufen, dann sind Arbeitsanbietende in der Regel verpflichtet, Beiträge an die Sozialversicherungen zu leisten. Zudem finden die arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften aus dem Obligationenrecht (Lohn bei Krankheit und Unfall, Kündigungsschutzvorschriften, Gesundheitsschutzvorschriften, Ferienvorschriften etc.), die Schutzvorschriften aus dem Arbeitsgesetz (Gesundheitsschutz, Arbeits- und Ruhezeiten etc.) und die Bestimmungen über die Mutterschaftsversicherung Anwendung.

Weitere Informationen zu den Austausch- und Vermittlungsplattformen sowie zu Crowdwork und Work-on-demand/Gigwork finden Sie in unserem separaten Merkblatt:

«Neue Arbeitsformen in der Arbeitswelt 4.0 – eine Orientierungshilfe»

## Auftrag / Werkvertrag

Ein Auftrags- oder Werkvertragsverhältnis liegt grundsätzlich immer dann vor, wenn keine Subordination des/der Arbeitssuchenden in den Betrieb der anderen Vertragspartei stattfindet.

Auftrag und Werkvertrag sind normalerweise entgeltlich. Beim Auftrag schuldet der/die Arbeitssuchende ein blosses Tätigwerden, beim Werkvertrag zusätzlich einen bestimmten Arbeitserfolg. Wie beim Auftrag besteht auch beim Werkvertrag typischerweise keine Pflicht des/der Arbeitsanbietenden, Beiträge an die Sozialversicherung zu leisten. Weiter finden auch die arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften aus dem Obligationenrecht und dem Arbeitsgesetz keine Anwendung.

## Arbeitnehmendenähnliche Stellung / Freelancertum

Freelancer:innen oder Personen mit arbeitnehmendenähnlichen Stellung stehen in einer gewissen wirtschaftlichen Abhängigkeit zur anderen Vertragspartei (Arbeitsanbietende). Es besteht die Pflicht zur Leistung von Arbeit, ohne dass dabei eine Eingliederung (Subordination) in den Betrieb der anderen Vertragspartei stattfindet (z.B. freie Journalisten/Journalistinnen, die für eine bestimmte Redaktion tätig sind). Personen in arbeitnehmendenähnlicher Stellung bzw. Freelancer:innen sind typischerweise nicht an Weisungen gebunden und in Bezug auf Arbeitszeit und Ort flexibel.

Es ist von Fall zu Fall zu entscheiden, ob auf Personen in arbeitnehmendenähnlicher Stellung bzw. auf den/die Freelancer:in Arbeits- oder Auftragsrecht anwendbar ist. Oft finden einzelne arbeitsrechtliche Schutzvorschriften sinngemäss Anwendung.

Auch die AHV-Ausgleichskasse entscheidet von Fall zu Fall, ob eine Person in arbeitnehmendenähnlicher Stellung bzw. der/die Freelancer:in als selbständig oder unselbständig erwerbend einzustufen ist. Die jeweilige Einstufung hat entsprechende Folgen hinsichtlich der Beitragspflicht.

## Sozialversicherungsrechtliche Einordnung

In sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht stellt sich die Frage, ob Sie als Arbeitssuchende:r in Bezug auf die jeweilige Aufgabe als selbstständig oder unselbstständig erwerbend einzustufen sind (es gibt keine Zwischenstufen). Bei der Einordnung sind immer die gesamten Umstände des Einzelfalles bzw. der jeweiligen Austauschbeziehung zu würdigen.

### Kriterien für die Einstufung als selbständig erwerbende Person

Es liegt in genügendem Masse eine betriebswirtschaftliche bzw. arbeitsorganisatorische Unabhängigkeit vor. Die Kriterien hierfür sind:

- > kein Weisungsrecht
- > kein Unterordnungsverhältnis
- > keine Pflicht zur persönlichen Aufgabenerfüllung
- > keine Präsenzpflcht
- > kein Konkurrenzverbot

Die Person trägt das unternehmerische Risiko in genügendem Masse selbst. Die Kriterien hierfür sind:

- > Tätigen erheblicher Investitionen
- > Tragen von Verlusten
- > Tragen der Inkasso- und Delkredererisiken sowie der Unkosten
- > Handeln in eigenem Namen auf eigene Rechnung / Beschaffen von Aufträgen
- > Beschäftigen von Personal
- > Vorhandensein eigener Geschäftsräumlichkeiten

Sind Sie aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht als selbstständig einzustufen, dann können Sie im Rahmen einer arbeitsvertraglichen Rechtsbeziehung oder eines Auftrags- oder Werkvertragsverhältnisses (oder als arbeitnehmendenähnliche Person bzw. als Freelancer:in) für die andere Vertragspartei tätig sein.

Folgt aus der Prüfung der Vertragsbeziehung, dass Sie im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses tätig werden, dann sind Sie aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht immer als unselbstständig einzustufen.

**Haben Sie Fragen?**  
Für Mitglieder kostenlos!



[kfmv.ch/zuerich-recht](https://kfmv.ch/zuerich-recht)

Weitere Empfehlungen zur sozialen Absicherung finden Sie in unserem Merkblatt «Neue Arbeitsformen in der Arbeitswelt 4.0 - eine Orientierungshilfe».

## Personalverleih und Personalvermittlung mit Bewilligungspflicht

Plattformbetreibende selber haben bei jedem einzelnen Austauschverhältnis zu prüfen, ob ein bewilligungspflichtiger Personalverleih (Verleih eigener Arbeitnehmender an Arbeitsanbietende mittels Einsatzvertrag) oder eine bewilligungspflichtige Personalvermittlung (Vermittlung Dritter an Arbeitsanbietende mit Abschluss Arbeitsvertrag zwischen Arbeitssuchenden und Arbeitsanbietenden) vorliegt.

Handelt es sich beim Austauschverhältnis um einen bewilligungspflichtigen Personalverleih, fällt das Arbeitsverhältnis zwingend unter den für allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag im Personalverleih (für weitere Informationen siehe [kfmv.ch/wissen/themen/sozialpartnerschaft-und-gav/personalverleih](https://kfmv.ch/wissen/themen/sozialpartnerschaft-und-gav/personalverleih)).

## Empfehlungen für Arbeitssuchende beim Vertragsabschluss

Gestalten Sie das Rechtsverhältnis als arbeitsrechtliches Verhältnis. Dies auch dann, wenn es sich bei der zu erledigenden Aufgabe um eine «kleine» oder nur kurze Zeit dauernde Aufgabe handelt.

Ist der/die Arbeitsanbietende nicht bereit, das Rechtsverhältnis als arbeitsvertragliches Verhältnis auszugestalten, dann sollte sich der/die Arbeitsanbieterende verpflichten, zusätzliche Leistungen zur sozialen Absicherung des/der Arbeitssuchenden zu erbringen (z.B. Beteiligung an der jeweiligen sozialversicherungsrechtlichen Lösung des/der Arbeitssuchenden, Einzahlung von Beiträgen auf ein separates Ferienkonto des/der Arbeitssuchenden etc.).