

CARITAS

2019



Sozialalmanach

**Digitalisierung –
und wo bleibt der Mensch?**

Das Caritas-Jahrbuch
zur sozialen Lage der Schweiz
Trends, Analysen, Zahlen

Inhalt

Vorwort	7
I. Teil Sozialpolitische Trends	13
Bettina Fredrich Bericht über die soziale und wirtschaftliche Entwicklung in der Schweiz 2017/2018	15
II. Teil Digitalisierung – und wo bleibt der Mensch?	51
1. Gesellschaft im Umbruch	51
Manuela Specker Die Seele im digitalen Zeitalter	53
Gespräch mit Jonas Lüscher Von Bubenträumen und Allmachtsfantasien	73
Joël Luc Cachelin Mehr Solidarität statt Hyperindividualisierung	83
Ursula Uttinger Gefährlicher Datenhunger: Menschenrechte und Datenschutz	95
Deborah Oliveira Die Arbeit der Zukunft braucht die Geschlechterperspektive	107
Uwe Vormbusch Selbstvermessung als Identitätsstrategie	121
Ayad Al-Ani Entwicklungsländer als aktive Akteure	135

2. Die digitale Transformation sozialverträglich gestalten	151
Gabriela Riemer-Kafka Auswirkungen der Digitalisierung auf die soziale Sicherheit und das Sozialversicherungsrecht	151
Aurélien Witzig Digitaler Wandel: Was das Sozialrecht leisten kann	165
Kurt Pärli Ein Recht auf offline?	177
Christophe Degryse Wie die industrielle Revolution 4.0 unser Sozialmodell herausfordert	187
Vania Alleva Für eine soziale Digitalisierung	201
Gabriel Fischer Den Strukturwandel sozial gestalten statt das Ende der Arbeit ausrufen	209
3. Bildung und Arbeitsmarkt: Herausforderungen und Entwicklungen	221
Gudela Grote Technologie als Quelle für die Veränderung von Arbeit und Arbeitsorganisation	221
Dennis Brandes Transformation statt Massenarbeitslosigkeit	233
Kathrin Amacker Die Weichen auch für die Mitarbeitenden richtig stellen	245
Beat A. Schwendimann Mehr Chancengerechtigkeit in der Schule dank digitaler Technologien?	251
Antje Barabasch Berufs- und Weiterbildung im Aufbruch	265
4. Synthese aus der Sicht von Caritas Schweiz	279
Martin Flügel und Hugo Fasel Digitalisierung integrativ gestalten	279
Autorinnen und Autoren	300

Kurt Pärli

Ein Recht auf offline?

Die digitale Wirtschaft bringt neue Geschäftsmodelle hervor wie die Nutzung und den Handel mit Daten und die Organisation von Dienstleistungen und Arbeitsleistungen über digitale Plattformen. Digitalisierung und Globalisierung beschleunigen auch eine Entwicklung hin zu flexiblen und oft zeitlich befristeten Beschäftigungsformen. Durch die Digitalisierung erhöht sich die Arbeitsintensität. Die Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung steigen.

Die zunehmende Vermischung zwischen Arbeits- und Wohnort sowie zwischen Arbeit und Freizeit führt zudem zur Entgrenzung der Arbeit, was sowohl ein Gewinn an Autonomie in der Lebensgestaltung zur Folge haben kann als auch eine Gefährdung der Gesundheit und des Soziallebens. Grosse Datenmengen machen einen verstärkten Schutz betrieblicher Geheimnisse erforderlich und ermöglichen gleichzeitig eine stärkere Überwachung der Beschäftigten.¹

Wenn in der Politik über die Digitalisierung debattiert wird, ist häufig sogleich von der Wirtschaftsfreiheit die Rede, welche die Grundlage des Erfolgsmodells Schweiz bilde und der auch – gerade mit Blick auf die jüngeren technologischen Entwicklungen – besondere Beachtung geschenkt werden müsse. Man dürfe, so das Credo, die Entwicklung keinesfalls mit zusätzlichen Regeln hemmen; im Gegenteil, Deregulierung sei angesagt.²

Doch ein einseitiger Fokus auf die Wirtschaftsfreiheit greift zu kurz. Die schweizerische Bundesverfassung steht zwar auf dem Boden einer auf Wettbewerb und Marktwirtschaft ausgerichteten Wirtschaftsordnung. Sie gründet indes nicht nur auf Wirtschaftsfreiheit, sondern auf einem ausbalancierten Zusammenspiel der

Wirtschaftsfreiheit einerseits und freiheitsbeschränkenden Massnahmen zur Aufrechterhaltung des Wettbewerbs einschliesslich Konsumentenschutz andererseits.

Die schweizerische Bundesverfassung ist überdies nicht nur, sondern auch eine Wirtschaftsverfassung; sie enthält ein ganzes Bündel an Bestimmungen, die gesamthaft als Arbeits- und Sozialverfassung bezeichnet werden können. Kompetenznormen für den Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit in der Arbeitswelt, die Verpflichtung zur Schaffung von Bundessozialversicherungen und Grundlagen für ein soziales (Arbeits-)Vertragsrecht sind in der Verfassung ebenfalls prominent verankert und legen Zeugnis von einer nicht rein auf Markt und Profit ausgelegten Verfassungsordnung ab.

Im arbeitsrechtlichen Zusammenhang erfordert die verfassungsrechtliche Ordnung deshalb, die Chancen zu nutzen, aber auch die Gefahren zu erkennen und allenfalls Schranken zu setzen. Dieser Beitrag geht ohne jeden Anspruch auf Vollständigkeit einigen Fragestellungen nach, die auf die Arbeitsrechtswissenschaft, die Politik und die Sozialpartner zukommen.³

Ergänzend dazu finden sich auch ein paar Anregungen, wie die Gesetzgebung und die Rechtsprechung auf die durch die Digitalisierung hervorgerufenen Verunsicherungen reagieren könnten.

Wer ist Arbeitnehmer in digitalen Zeiten?

Rechtliche Unklarheiten zeigen sich bei den Beschäftigungen im Rahmen digitaler Plattformen. Handelt es sich beim Uber-Fahrer beziehungsweise der Uber-Fahrerin oder der Person, die – über «TaskRabbit» vermittelt – für eine Privatperson Botengänge macht, putzt oder Einkäufe tätigt, um Auftrags- oder Werkvertragsnehmer oder liegt ein Arbeitsverhältnis vor?

Handelt es sich sozialversicherungsrechtlich um Einkommen aus selbstständiger oder unselbstständiger Tätigkeit (dazu mehr im Beitrag von Gabriela Riemer-Kafka in diesem Buch, S. 151 ff.)?

In arbeitsrechtlicher Hinsicht geht es um die rechtliche Definition des «Arbeitnehmers».⁵ Aber damit nicht genug. Wer ist eigentlich Arbeitgeber in mehrpoligen Beschäftigungsverhältnissen? Die Antworten auf diese Fragen sind für die betroffenen Personen von grosser Bedeutung. Wer gesetzlich als Arbeitgeber gilt, hat mannigfaltige Verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und der

Öffentlichkeit zu erfüllen (unter anderem Gesundheitsschutz, Schutz der Persönlichkeit, Kooperationspflichten mit Sozialversicherungen). Nur wer als Arbeitnehmer im Sinne des Vertragsrechts und des Arbeitsgesetzes gilt, hat Anspruch auf bezahlte Ferien, Zuschläge bei Überstunden und Überzeit, Lohnfortzahlung bei Krankheit, Schutz vor Kündigung zur Unzeit usw.

Plattformen wie Uber sehen sich selbst regelmässig nicht als Arbeitgeber, sondern vielmehr als Technologieunternehmen, die den Nutzerinnen und Nutzern eine Applikation zur Verfügung stellen, die es – am Beispiel von Uber-Fahrern und -Fahrerinnen – erlaubt, mit potenziellen Fahrgästen in Kontakt zu kommen. Ähnlich funktionieren Koch- und Essplattformen oder andere Plattformen zur Vermittlung von Dienstleistungen. Gemeinsames Merkmal ist, dass diese Plattformen die Verantwortung für aufsichtsrechtliche Anforderungen, Abgaben (Steuern und Sozialversicherungen) und eine Schutzfunktion als Arbeitgeber von sich weisen.⁶

Das Modell der Plattformbeschäftigung und der damit verbundenen Übertragung von Risiken und Verantwortung auf die Beschäftigten kann theoretisch auf alle möglichen Branchen, Berufe und Tätigkeiten ausgedehnt werden, auch in der analogen Wirtschaft. Die Digitalisierung ermöglicht und beschleunigt ebenso Formen der grenzüberschreitenden Organisation der Arbeit. Die rechtliche Qualifikation der Vertragsverhältnisse (Arbeitsvertrag oder nicht, Bestimmung des Arbeitgebers) und der öffentlich-rechtlichen Zuständigkeiten (Arbeitsschutzbestimmungen, sozialversicherungsrechtliche Abgaben) hat somit auch eine transnationale Dimension.⁷

Mehr Autonomie, weniger Schutz

Wer ist Arbeitnehmer nach geltendem Recht? Eine Arbeitsleistung kann namentlich im Rahmen eines Arbeitsvertrages nach Artikel 319 ff. Obligationenrecht (OR), eines Werkvertrages nach Artikel 363 ff. OR, eines Auftrages nach Artikel 394 ff. OR oder auf der Basis eines Vertrages sui generis erbracht werden. Der Arbeitsvertrag ist in den Artikeln 319 bis 362 OR geregelt und setzt definitionsgemäss einen Arbeitgeber und einen Arbeitnehmer voraus. Nach Artikel 319 OR verpflichtet sich der Arbeitnehmer auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Leistung von Arbeit im Dienst des Arbeitgebers und dieser zur Entrichtung eines Lohnes, der nach Zeitabschnitten (Zeitlohn) oder nach der geleisteten Arbeit (Akkordlohn) bemessen wird. Ein Arbeitsvertrag in diesem Sinne zeichnet sich durch folgende vier Merkmale aus:

- Erbringen einer Arbeitsleistung (geschuldet ist nicht der Arbeitserfolg)
- Entschädigung
- Dauerschuldverhältnis
- Unterordnung

Für das letzte Merkmal ist nach Lehre und Praxis Voraussetzung, dass eine rechtliche Unterordnung in persönlicher, betrieblicher und wirtschaftlicher Hinsicht vorliegt. Entscheidend ist dabei die Gesamtheit der Umstände im konkreten Fall. Ausdruck der Unterordnung ist insbesondere das Mass der Weisungsgebundenheit.⁸ Das Kriterium der Unterordnung ist angesichts der gerade durch die Digitalisierung zumindest für qualifizierte Arbeiten verstärkt geforderten Selbstorganisationskompetenz nicht immer sachgerecht. Mehr Autonomie im Arbeitsverhältnis heisst indes noch nicht, dass eine Person nicht dennoch den Schutz durch das Arbeitsrecht nötig hat. Eine freie(re) Zeiteinteilung und die Freiheit, zu Hause oder unterwegs zu arbeiten, führen nicht zwangsläufig dazu, dass eine Person nicht in den Betrieb eingegliedert ist. Je nachdem genügt für eine Eingliederung in einen Betrieb ein Smartphone und/oder ein Laptop.

Die Uber-Chauffeure werden von Uber selbst nicht als Arbeitnehmer angesehen. Uber und andere Plattformen verstehen sich vielmehr als reine Vermittler von Dienstleistungsaufträgen. Diese Selbsteinschätzung trifft allerdings nicht notwendigerweise zu. Je nach konkreten Umständen ist es vielmehr die Plattform (zum Beispiel Uber) selbst, die mit dem Dienstleistungsempfänger (zum Beispiel Uber-Fahrgast) einen Dienstleistungsvertrag (bei Uber: «Personenbeförderungsvertrag») abschliesst.⁹ Die Plattform lässt den Auftrag danach durch Hilfspersonen im Sinne von Artikel 101 OR ausführen. Dabei kann es sich bei diesen Hilfspersonen um Arbeitnehmer im Sinne von Artikel 319 ff. OR oder um Auftragnehmer nach Artikel 394 ff. OR handeln.

Arbeitsverträge stärken

Plattformbeschäftigungsverhältnisse betreffende schweizerische Gerichtsentscheide liegen bis heute nicht vor. Ein Blick auf ausländische Gerichtsentscheide¹⁰ lässt jedoch die Vermutung zu, dass beispielsweise im Verhältnis zwischen Uber und Uber-Fahrer ein Arbeitsvertrag vorliegt.¹¹ Wie weit dies auf andere Plattformbeschäftigungsverhältnisse zutrifft, kann nicht gesagt werden. Die Abgrenzung ist im Einzelfall vorzunehmen.

Die durch die Digitalisierung hervorgerufenen Änderungen in der Organisation der Arbeit machen diese Aufgabe noch anspruchsvoller.

Lehre und Praxis haben weiter die Rechtsfigur der «arbeitnehmerähnlichen Person» entwickelt. Eine solche Konstellation liegt vor, wenn die Elemente des Arbeitsvertrages nicht vollständig erfüllt sind, jedoch eine Pflicht zur persönlichen Arbeitsleistung vorliegt und eine wirtschaftliche Abhängigkeit besteht. Es geht hierbei um Situationen, in denen mit rechtlich selbstständigen Personen etwa Alleinvertriebsverträge, Franchiseverträge oder Tankstellenpachtverträge abgeschlossen werden, die derart ausgestaltet sind, dass sie dem Selbstständigerwerbenden seine kaufmännische Dispositionsfreiheit nehmen. In solchen Fällen drängt sich die sinngemässe Anwendung arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften auf, etwa beim Kündigungsschutz.

Die Gewährung von Schutz auch für arbeitnehmerähnliche Personen ist ein grundsätzlich gangbarer Weg, wie er auch in anderen Rechtsordnungen beschränkt wird. Gerade angesichts des sehr liberalen schweizerischen Arbeitsrechts, das kaum einen effektiven Kündigungsschutz kennt und selbst Nullstundenarbeitsverträge zulässt, sollte künftig versucht werden, den ohnehin eher bescheidenen Schutz des Arbeitsrechts möglichst allen Personen zukommen zu lassen, die eine Arbeitsleistung in nicht geringfügig abhängiger Stellung erbringen. Dabei könnte für eine Arbeitsleistung betreffende Abmachungen eine gesetzliche Vermutung für das Vorliegen eines Arbeitsvertrages verankert werden. Es würde dann dem Auftraggeber oder dem Wertunternehmer der Gegenbeweis offenstehen, dass keine abhängige Stellung des Leistungserbringers vorliegt. Für die vielen Plattformbeschäftigten hätte dies zur Folge, dass Gerichte wohl eher auf das Vorliegen von Arbeitsverträgen entscheiden würden. Nur in Fällen, in denen die Plattformbeschäftigten tatsächlich frei von Weisungen der Plattform handeln können, würden keine Arbeitsverträge vorliegen.

Und wer ist Arbeitgeber?

Arbeitgeber ist, wer von einem Arbeitnehmer die arbeitsvertraglich zugesicherte Arbeitsleistung einfordern kann und gegenüber diesem das Weisungsrecht hat. Die Arbeitgeberstellung ist nicht abhängig davon, ob der Arbeitgeber ein Unternehmer ist oder ob er ein nach kaufmännischen Kriterien geführtes Unternehmen betreibt. Auch ist möglich, dass ein und dieselbe Person sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer ist, etwa wenn eine Person neben ihrer Tätigkeit als Arbeitnehmer für andere Organisationen

Aufträge oder Werkverträge annimmt und diese durch eigene Angestellte ausführen lässt. Schliesslich ist auch möglich, dass ein Arbeitnehmer neben seiner Tätigkeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zum Beispiel als Clickworker über eine Internetplattform Aufträge für Dritte auf der Grundlage eines Auftrages oder Werkvertrages ausführt.

Das Arbeitsvertragsrecht erfasst den Arbeitgeber nicht nur als Vertragspartner des Arbeitnehmers, sondern auch als Inhaber der betrieblichen Organisationshoheit. Im Rahmen des Arbeitsverleihs oder in Konzernstrukturen kommt es zu einer Spaltung der vertragsrechtlichen Stellung und der Ausübung des Weisungsrechts. Bei einem Arbeitsverleih besteht die arbeitsvertragliche Beziehung zum Verleihbetrieb, das Weisungsrecht wird jedoch (zumindest teilweise) auf den Einsatzbetrieb übertragen.

Heutige Konzerne sind oft in Matrixstrukturen organisiert. Das hat zur Folge, dass neben der hierarchischen Organisationsstruktur eine unternehmensübergreifende Gliederung nach Funktions- und Produktionsbereichen erfolgt. In solchen Konzernen untersteht der Arbeitnehmer einem mehrdimensionalen Weisungsregime, das fachliche Weisungsrecht wird vom vertraglichen Arbeitgeber an unternehmensübergreifende Bereichsverantwortliche delegiert. In der digitalen Welt hat dies oft zur Folge, dass ein Arbeitnehmer zwar rechtlich von einer einzigen organisatorischen Einheit angestellt ist, die Weisungen jedoch von verschiedenen anderen unternehmerischen Einheiten entgegennimmt, die zudem in unterschiedlichen Staaten domiziliert sind. Im Ergebnis kommt es sowohl beim Arbeitsverleih als auch im Konzern zu einer Aufspaltung zwischen dem rechtlichen und dem betrieblichen Arbeitgeber.

Die Spaltung zwischen dem rechtlichen und dem betrieblichen Arbeitgeber führt zu zahlreichen Fragen und Problemen.¹² Erwähnt sei nur die Sozialpartnerschaft auf betrieblicher Ebene (Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gestützt auf das Mitwirkungsgesetz). Sie knüpft rechtlich an den Arbeitgeber an und setzt die Möglichkeit der betrieblichen Organisation der Arbeitnehmenden voraus. Dies wird schwierig(er), wenn in digitalen Zeiten die Möglichkeit der kollektiven Interessenvertretung in einem klassischen Betrieb fehlt. Auch ist das «Gegenüber» der betrieblichen Sozialpartnerschaft, der klassische Arbeitgeber, nicht mehr eindeutig identifizierbar. Die Digitalisierung bedroht das Arbeitsrecht nicht nur, sie bietet auch Chancen. So ist seit ein paar Jahren durch die Digitalisierung eine längst eingeschlagene Debatte um «Demokratie im Betrieb» und «Humanisierung der Arbeitswelt» reaktiviert worden.¹³ Führend in dieser Diskussion sind nicht zufällig einige IT-nahe

Betriebe, die auf weitgehende Mitarbeiterpartizipation und Basisdemokratie setzen und damit wirtschaftlich sehr erfolgreich sind. Digitalisierung und Demokratie im Unternehmen bedingen einander gegenseitig.

Schutz der Privatsphäre auch am Arbeitsplatz

Die Digitalisierung ist aber auch ein zentraler Treiber des Verschwindens der Grenzen zwischen Arbeitsort und Lebensort einerseits und zwischen Arbeitszeit und Freizeit andererseits. Durch die Digitalisierung werden Arbeitsprozesse standardisierter und transparenter und die Kontrollmöglichkeiten erweitert. Verschiedene Formen der Ortungstechnologie und raffinierte Überwachungssoftware ermöglichen die lückenlose Erfassung von Informationen über den Zutritt zu Gebäuden, die Arbeit am Computer und im Internet oder die Menüauswahl im Personalrestaurant.

Ein weiterer Faktor, der zur Zunahme der Beschaffung und Bearbeitung von Arbeitnehmerpersonendaten führt, sind gesetzliche Vorschriften, die das inner- und zum Teil auch ausserbetriebliche Verhalten der Beschäftigten am Arbeitsplatz normieren und den Arbeitgebern entsprechende Schutzpflichten auferlegen. Dies zeigt sich etwa an der Entwicklung des Finanzmarktrechts, des Wettbewerbs- und Umweltrechts, aber auch des Antidiskriminierungsrechts. In vielen Betrieben werden Verhaltenserwartungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Compliance-Regelungen verankert, deren Einhaltung wiederum kontrolliert werden muss. Wie sieht ein wirksamer Schutz der Persönlichkeit und der Privatsphäre der Arbeitnehmenden aus, und wie können solche Konzepte auch Selbstständigerwerbenden zugutekommen, die ohne Preisgabe ihrer Personendaten gar nicht mehr an Aufträge herankommen?

Antworten auf diese Fragen sind genauso schwierig wie dringend. Auch hier sind die Arbeitsrechtswissenschaft, die Sozialpartner und die Politik gefordert. Wichtig ist eine Orientierung am Menschenrecht auf Privatsphäre, wie es unter anderem in Artikel 8 der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK) verankert ist. Zu Recht hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) anerkannt, dass der Schutz der Privatsphäre auch am Arbeitsplatz besteht.¹⁴ Es ist Aufgabe der Gerichte, den Schutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor Übergriffen auf das Privat- und Familienleben durch überlange Arbeitszeiten und durch die Erwartung, E-Mails auch abends, an Wochenenden und

in den Ferien zu lesen, zu garantieren; und zwar auf der Grundlage der EMRK und der Bundesverfassung sowie des Rechts auf Persönlichkeitsschutz. Auf der Ebene der Gesetzgebung ist zu prüfen, ob ähnlich wie in Frankreich ein ausdrückliches «Recht auf offline» verankert werden müsste.¹⁵

Anmerkungen

- ¹ Zum Ganzen siehe Meier, 2017, S. 302 ff.
- ² Siehe zum Beispiel Adler, Salvi, 2018.
- ³ Siehe dazu URL: [.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/46892.pdf](https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/46892.pdf) (Zugriff: 2. 7. 2018) und URL: [bj.admin.ch/dam/data/bj/aktuell/news/2016/2016-11-16/ber-br-d.pdf](https://www.bj.admin.ch/dam/data/bj/aktuell/news/2016/2016-11-16/ber-br-d.pdf) (Zugriff: 2. 7. 2018), sowie Meier et al., 2018.
- ⁴ Pärli, 2016, S. 243 ff. Riemer-Kafka, Studer, 2017, S. 354 ff. Cirigliano, 2017.
- ⁵ Die nachfolgenden Ausführungen sind eine Zusammenfassung des Textes von Meier et al., 2018, S. 41 ff. (die detaillierten Quellennachweise sind in diesem Beitrag ersichtlich).
- ⁶ Siehe auch Von Stokar et al., 2018, S. 121 ff.
- ⁷ Siehe dazu ausführlich Pärli, 2016, S. 243 ff.
- ⁸ Bger 4C.276/2006 vom 25. Januar 2007 E. 4.3.1.
- ⁹ So zum Beispiel Riemer-Kafka, Studer, 2017, S. 376.
- ¹⁰ Zum Beispiel Employment Tribunals Case No: 22025502015 & Others, between Aslam and Farrar & Others and Uber BV, Uber London Ltd., Uber Britannia Ltd., 28. Oktober 2016. URL: [judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf](https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf) (Zugriff: 2. 7. 2018).
- ¹¹ Zum Ganzen Cirigliano, 2017, Rz. 30. Pärli, 2016, S. 243 ff. Riemer-Kafka, Studer, 2017, S. 354 ff. Witzig, 2016, S. 457 ff.
- ¹² Weiterführend Meier et al., 2018, S. 21 ff.
- ¹³ Pärli, 2015, S. 48 ff.
- ¹⁴ Siehe Entscheidung des EGMR vom 5. 9. 2017, Application no. 61496/08, Barbulescu.
- ¹⁵ URL: [nhbayer.de/de/deutsch-franzoesischer-rechtsreport/das-recht-franzoesischer-arbeitnehmer-offline-zu-gehen/](https://www.nhbayer.de/de/deutsch-franzoesischer-rechtsreport/das-recht-franzoesischer-arbeitnehmer-offline-zu-gehen/) (Zugriff: 8. 7. 2018).

Literaturhinweise

- Adler Tibère, Salvi Marco*: Wenn die Roboter kommen. Den Arbeitsmarkt für die Digitalisierung vorbereiten. In: *Avenir Suisse*, URL: avenir-suisse.ch/publication/wenn-die-roboter-kommen/ (Zugriff: 2. 7. 2018).
- Cirigliano Luca*: La Numérisation, défi pour le droit du travail? In: *Jusletter* 6, Februar 2017.
- Däubler Wolfgang*: Herausforderungen für das Arbeitsrecht – Deregulierung, Globalisierung, Digitalisierung. In: *AuR, Arbeit und Recht*, Heft 8, 2016, S. 325.
- Däubler Wolfgang (Hrsg.)*: *Internet und Arbeitsrecht, Web 2.0, Social Media und Crowdwork*. 5. Auflage, Frankfurt a. M., 2015.
- Fündling Caroline, Sorber Dominik*: Arbeitswelt 4.0 – benötigt das BetrVG ein Update in Sachen digitalisierte Arbeitsweise des Betriebsrats? In: *NZA, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2017, S. 552.
- Jud Huwiler Ursula*: Arbeiten in der Wolke – wohin führt die Flexibilisierung der Arbeitswelt? In: *Die Volkswirtschaft, Plattform für Wirtschaftspolitik*, Nr. 3, 2017.
- Kubmann Martin, Schumann Michael*: Digitalisierung fordert Demokratisierung der Arbeitswelt heraus. In: *Hoffmann Reiner, Bogedan Claudia (Hrsg.): Arbeit der Zukunft: Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen*. Campus Verlag, Frankfurt a. M., 2015, S. 122–140.
- Meier Anne*: Risques de précarisation des travailleurs induits par les plateformes. In: *Aktuelle Juristische Praxis*, 2018, S. 302 ff.
- Pärli Kurt*: Neue Formen der Arbeitsorganisation: Internet-Plattformen als Arbeitgeber. In: *ARV, Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung*, Nr. 4, 2016, S. 243 ff.
- Pärli Kurt*: Schutz der Privatsphäre am Arbeitsplatz in digitalen Zeiten – eine menschenrechtliche Herausforderung. In: *EUZA, Zeitschrift für Europäisches Arbeitsrecht*, 2015, S. 48–64.
- Peitz Martin, Schwalbe Ulrich*: Zwischen Sozialromantik und Neoliberalismus – zur Ökonomie der Sharing-Economy. In: *ZEW, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, ZEW Discussion Paper No. 16-033*, Mannheim, 2016.
- Pekrubl Ulrich, Vogel Christoph*: Die Flexibilität von Selbstständigerwerbenden hat ihren Preis. In: *Die Volkswirtschaft, Plattform für Wirtschaftspolitik*, Nr. 6, 2017.
- Portmann Wolfgang, Nedi Rabel*: Neue Arbeitsformen – Crowdwork, Portage Salarial und Employee Sharing. In: *Breitschmid, Jent-Sorensen, Schmid, Sogo (Hrsg.): Festschrift für Isaak Meier. Tatsachen – Verfahren – Vollstreckung*. Zürich/Basel/Genf, 2015, S. 525 ff.
- Riemer-Kafka Gabriela, Studer Viviana*: Digitalisierung und Sozialversicherung – einige Gedanken zum Umgang mit neuen Technologien in der Arbeitswelt. In: *Schweizerische Zeitschrift für Sozialversicherung und berufliche Vorsorge*, Bern, 2017, S. 354–384.
- Schweizerischer Bundesrat*: Bericht über die zentralen Rahmenbedingungen für die digitale Wirtschaft vom 11. Januar 2017, URL: newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/46892.pdf (Zugriff: 2. 7. 2018).
- Schweizerischer Bundesrat*: Rechtliche Folgen der Telearbeit. Bericht des Bundesrates zum Postulat 12.3166 Meier-Schatz, URL: bj.admin.ch/dam/data/bj/aktuell/news/2016/2016-11-16/ber-br-d.pdf (Zugriff: 2. 7. 2018).
- Witzig Aurélien*: L'ubérisation du monde du travail. Réponses juridiques à une évolution économique. In: *Zeitschrift für Schweizerisches Recht (ZSR)*, Band 135, 2016, Heft 5, S. 457 ff.