



Faktenblatt 129

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 Kund*innen mit Dienstleistenden über eine Internetplattform, die von Dritten betrieben wird. Erwerbstätige gewinnen Autonomie, Freiheit und neue Einkommensmöglichkeiten, während Unternehmen über flexible Arbeitskräfte verfügen und die Kosten senken. 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, Personenbeförderung durch Private, Reinigungsarbeiten, juristische Dienstleistungen, Übersetzungen, grafisches Design usw. können seit einigen Jahren über Internetplattformen Dritten anvertraut werden. Während der Covid-19-Pandemie sind diese Angebote verstärkt in Erscheinung getreten und gewinnen zunehmend 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 (Gandini, 2019). Die Dienstleistenden können sich auf diese Weise – ungeachtet ihrer Qualifikation – Einkommensquellen erschliessen. In manchen Bereichen steht die Plattform-Erwerbstätigkeit jedoch im Wettbewerb mit der her-

kömmlichen Beschäftigung oder wird den Arbeitenden aufgezwungen (Tran & Sokas, 2017; Gross et al., 2018; Mattmann et al., 2017). Diese Entwicklung kann negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitskräfte haben, wenn sie zu Isolation, wirtschaftlicher Unsicherheit und hohem Produktivitätsdruck führt.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	1
2 Plattform-Erwerbstätigkeit: Definitionen und Situation in der Schweiz	2
3 Auswirkungen auf die psychische Gesundheit	4
4 Herausforderungen und Chancen des betrieblichen Gesundheitsmanagements	7
5 Handlungsempfehlungen	9
6 Fazit	9
7 Literaturverzeichnis	10

Wie beeinflusst diese Arbeitsform die psychische Gesundheit? Welche Herausforderungen und Chancen stellt sie für das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) dar? Was kann man als Plattformanbieter und plattformarbeitende Person tun, um die Gesundheit der Mitarbeitenden respektive die eigene Gesundheit zu fördern? In diesem Faktenblatt widmet sich Gesundheitsförderung Schweiz der Beantwortung dieser 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 (Gandini, 2019; Mattmann et al., 2017; Bajwa et al., 2018; Huws et al., 2017a). Vier Elemente kennzeichnen diese Angebote (Tran & Sokas, 2017):

- Sie erleichtern die Transaktionen über Online-Plattformen und mobile Apps.
- Sie stützen sich auf die Bewertung der Dienstleistenden durch die Nutzenden.
- 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 (H. M. Government, 2018). Die Plattform kontrolliert meistens die Vergütung und, auf der Grundlage der Bewertungen der Kund*innen, die Ausführung der Arbeit und die Leistung der Dienstleistenden (Gandini, 2019; Huws et al., 2017a).

Die Aufgaben können in einer gewissen geographischen Nähe oder in direktem Kontakt mit den Kund*innen 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 (eher kurz und im Allgemeinen ziemlich einfach) oder Makroaktivitäten (komplexer, zeitaufwendiger und eine höhere Qualifikation voraussetzend) umfassen (Mattmann et al., 2017).

Manche Plattformarbeitende 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 (H. M. Government, 2018; Huws et al., 2017b). 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. 2024 hat das Europäische Parlament neue Regelungen verabschiedet, um die Arbeitsbedingungen von Plattformarbeitenden zu verbessern (European Parliament, 2024; vgl. [Infobox](#) auf Seite 3). In der Schweiz sind diese Regelungen jedoch bisher nicht aufgegriffen worden. Die meisten Plattformanbieter betrachten Plattformarbeitende nach wie vor als Selbstständigerwerbende. Plattformarbeitende 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 (Weil, 2014). 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 (Weissbrodt, 2019).

2.2 Situation 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 (Gandini, 2019; Tran & Sokas, 2017; H. M. Government, 2018). Das Bundesamt für Statistik (BFS) führte im Jahr 2024 eine Befragung der Erwerbstätigen in der Schweiz zu internetbasierten Plattformdienstleistungen durch. Dabei zeigte sich, dass knapp 1% der Bevölkerung solche Dienstleistungen erbrachte. Im Jahr 2019 lag dieser Anteil bei 1,6%, was auf einen leichten Rückgang der internetbasierten Plattformarbeit hinweist (Bundesamt für Statistik, 2024). Einer Studie in der Schweiz zufolge, in deren Rahmen 16- bis 70-Jährige befragt wurden, ist die Plattform-Erwerbstätigkeit hauptsächlich als Nebenerwerb verbreitet. 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 (Huws et al., 2017b). Der Anteil der Plattformarbeitenden in der Schweiz ist regional unterschiedlich (Abbildung 1). Ungeachtet der Höhe des Einkommens und der Häufigkeit arbeiten die 16- bis 34-Jährigen öfter auf Plattformen als die übrigen Altersgruppen. Die Befragten gaben an, hauptsächlich andere Aufgaben als Heimarbeit zu suchen. Dennoch entfällt der grösste Prozentsatz

Im April 2024 hat das Europäische Parlament neue Vorschriften zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformarbeitenden beschlossen (European Parliament, 2024). Die sogenannte EU-Richtlinie für Plattformarbeit beinhaltet folgende zentrale Punkte:

- Plattformarbeitende gelten nicht mehr automatisch als Selbstständige, sondern grundsätzlich als Angestellte – die Plattform muss beweisen, dass kein Arbeitsverhältnis besteht, und nicht mehr die arbeitende Person.
- Mehr Transparenz und Regelungen für den Einsatz von Algorithmen und Daten.
- Automatisierte Kündigungen durch Algorithmen werden verboten – Entscheidungen über Arbeitsbedingungen müssen von Menschen überprüft werden.
- Plattformen dürfen sensible personenbezogene Daten (z.B. private Kommunikation oder Überzeugungen) nicht verarbeiten.
- Plattformen müssen offenlegen, wenn Algorithmen über Arbeitsbedingungen, Bezahlung oder Vertragsinhalte entscheiden.

In der Schweiz wurden diese neuen Vorschriften bislang nicht übernommen. Dennoch ist es wichtig, die Entwicklungen und Anpassungen der Regelungen zur Plattformarbeit in unseren Nachbarländern im Blick zu behalten.

ABBILDUNG 1

Geografische Aufgliederung der Plattformarbeitenden in der Schweiz



Quelle: Huws et al. (2017a)

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 (Huws et al., 2017b), 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 (Tran & Sokas, 2017; Bajwa et al., 2018; Huws et al., 2017b). In der Schweiz sind hier die Bereiche Design, Texterstellung und IT-Entwicklung am häufigsten vertreten, gleich nach Kleinaufträgen und administrativen Aufgaben (Huws et al., 2017a). Die aktuelle Datenlage lässt keine Bestimmung zu, ob diese Arbeitsweise freiwillig gewählt wurde. Angesichts der hohen Anzahl von Plattformarbeitenden stellt sich die Frage der Auswirkungen auf die psychische Gesundheit dieser Menschen. Um diese einzuschätzen, extrapolieren die Autor*innen häufig aus atypischen Beschäftigungen. Der nächste Abschnitt enthält eine Synthese dieser Arbeiten.

3 Auswirkungen auf die psychische Gesundheit

Plattform-Erwerbstätigkeit bietet verschiedene positive Aspekte, aber auch Risiken, die in [Abbildung 2](#) veranschaulicht werden.

3.1 Ressourcen und positive Auswirkungen auf die Gesundheit

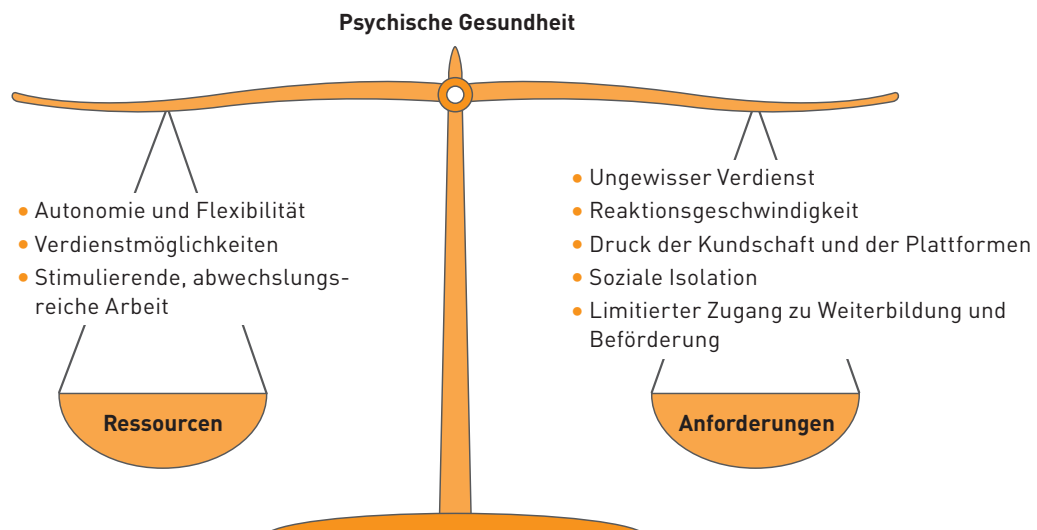
Mehrere Eigenschaften der Plattformarbeit können einen Beitrag zur psychischen Gesundheit leisten. Die wissenschaftliche Literatur erwähnt die Autonomie und die Flexibilität sowie, indirekter, die Möglichkeit, Geld zu verdienen, insbesondere für Menschen mit Gesundheitsproblemen.

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 (Mattmann et al., 2017; Bajwa et al., 2018; Huws et al., 2017b; Pekruhl & Vogel, 2017) 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 ein-

ABBILDUNG 2

Ressourcen und Risiken der Plattform-Erwerbstätigkeit für die psychische Gesundheit



facheren Regulierung der Arbeitslast führen oder es ermöglichen, den Pendelverkehr zu vermeiden. Darüber hinaus stellen die Freiheit, unabhängig zu arbeiten, sowie die Fähigkeit zur Selbstführung wichtige Ressourcen dar, die das Wohlbefinden von Plattformarbeitenden fördern können (Zwettler & Straub, 2024).

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 (H. M. Government, 2018).

c) Stimulierende, abwechslungsreiche Arbeit

Untersuchungen (Wood et al., 2019; Zwettler et al., 2024) zeigen, dass Plattformarbeitende verschiedene Phasen durchlaufen, die mit unterschiedlich anspruchsvollen Aufgaben und Kompetenzen verbunden sind. Plattform-Erwerbstätigkeit kann dabei als Sprungbrett oder «Spielplatz» fungieren, indem Arbeitende verschiedene Aufträge ausprobieren, um ihre Fähigkeiten zu testen und ein unternehmerisches Profil zu entwickeln. Die Vielfalt und Komplexität der Aufgaben ermöglicht es, Projekte passend zu den eigenen Interessen zu wählen, was die Arbeit abwechslungsreicher macht. Zudem fördert diese Autonomie die kontinuierliche Weiterentwicklung und trägt zum Erleben von Sinn, Motivation und Wohlbefinden bei.

Diese Ressourcen können zur Stärkung der psychischen Gesundheit von Plattformarbeitenden beitragen. Dennoch berichten Plattformarbeitende von schlechterer psychischer Gesundheit als Personen, die von der Arbeitslosigkeit in ein traditionelles Arbeitsverhältnis gewechselt haben (Zwettler & Straub, 2024).

3.2 Risikofaktoren und negative Auswirkungen

Die Literatur unterstreicht mehrere Risikofaktoren für die psychische Gesundheit der Plattformarbeitenden, die in [Abbildung 2](#) veranschaulicht und in der Folge in diesem Kapitel dargelegt sind. Diese Faktoren können zu Stress, Ermüdung, Erschöpfung, Angstzuständen und sogar Depressionen führen (Gross et al., 2018; Huws et al., 2017b).

a) Ungewisser Verdienst

Die Plattform-Erwerbstätigkeit zeichnet sich durch eine schwankende Arbeitslast, zeitweise Untätigkeit und unvorhersehbare Einkünfte aus (Gross et al., 2018; Mattmann et al., 2017; H. M. Government, 2018; Huws et al., 2017b). 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 (H. M. Government, 2018). Diese Unsicherheit kann sich auf die psychische Gesundheit negativ auswirken, zu Stress- und Ermüdungserscheinungen führen (Tran & Sokas, 2017). Die finanzielle Instabilität erschwert die Lebensplanung, ob dies nun die Wohnsituation, die Freizeitgestaltung oder die Urlaubszeit betrifft (Gross et al., 2018).

Im Allgemeinen verdienen die Plattformarbeitenden weniger als Arbeitnehmende. Sie leben eher in Armut und gehen mehreren Beschäftigungen nach (H. M. Government, 2018; McKinsey, 2016). Auch die Zeit, die für Werbung und Akquise erforderlich ist, wird nicht bezahlt (Mattmann et al., 2017). Menschen mit einem niedrigen und schwankenden Einkommen haben Schwierigkeiten, Geld beiseitezulegen oder ein Vorsorgekapital anzusparen. Ferner haben Plattformarbeitende keinen Zugang zu den Sozialleistungen (Krankenversicherung, Verdienstausschuss, Mutterschaft usw.) von Arbeitnehmenden (Tran & Sokas, 2017; Bajwa et al., 2018; H. M. Government, 2018; Huws et al., 2017b). 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 (Mattmann et al., 2017; Bajwa et al., 2018; H. M. Government, 2018).

Diese Feststellungen werden durch die Schlussfolgerungen anderer Arbeiten bestätigt, aus denen hervorgeht, dass nicht herkömmliche Arbeitsver-

hältnisse mit einer höheren Mortalität verbunden sind (Tran & Sokas, 2017). 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 (Davis & Hoyt, 2020).

b) Reaktionsgeschwindigkeit

Im Allgemeinen haben Plattformarbeitende längere Arbeitstage als Arbeitnehmende. Sie arbeiten eher mehr als zehn Stunden täglich und mehr als fünf Tage wöchentlich (Huws et al., 2017b; Pekruhl & Vogel, 2017). Je nach Branche müssen sie mit täglichen, wöchentlichen, saisonalen und jährlichen Nachfrageschwankungen zurechtkommen (H. M. Government, 2018). Bei Beschäftigungen, die vor allem Mikroaufgaben umfassen, sind die Arbeitszeiten oft erst eine Woche im Voraus bekannt (H. M. Government, 2018). 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 (H. M. Government, 2018; Huws et al., 2017b). Dieser Zeitdruck und die Notwendigkeit, ständig online zu sein und schnell zu reagieren, können zu hohem Stress führen, die Erholung verkürzen, die Life-Domain-Balance aus dem Gleichgewicht bringen und somit der Gesundheit der Arbeitenden schaden.

c) Druck im Zusammenhang mit der Kundschaft sowie den Plattformen

Die Kund*innen 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 Kund*innen 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 (Bajwa et al., 2018), vor allem weil die Rechte der Arbeitenden nicht vorsehen, eine Platt-

form zu verklagen (syndicom, 2017). Bei negativen Bewertungen haben die Arbeitenden oft den Eindruck, dass die Plattformen für die Kund*innen Partei ergreifen. Den Arbeitenden wird nicht immer die Möglichkeit geboten, zu ihrer Verteidigung auf diese Kommentare einzugehen (Huws et al., 2017b). In der Cloud findet oft kein Austausch zwischen den Dienstleistenden und den Kund*innen statt. Wenn nur die Aufgaben bezahlt werden, die als korrekt ausgeführt gelten, haben die Arbeitenden keine Möglichkeit, ihre Argumente vorzubringen (Gandini, 2019). Ohne die Möglichkeit, Kommentare oder Einstufungsfehler korrigieren zu lassen, haben die Dienstbietenden 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 (Bajwa et al., 2018). Um schlechte Bewertungen zu vermeiden, sehen sich die Dienstleistenden dazu gedrängt, gefährliche Arbeiten anzunehmen und unangemessenes Verhalten von Kund*innen zu dulden (Gandini, 2019; H. M. Government, 2018; Huws et al., 2017b). Permanente Kritik und Kommentare und der ständige Vergleich mit anderen Arbeitenden können schliesslich auch das Selbstwertgefühl belasten (Gross et al., 2018).

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 Dienstbietenden auf der Plattform, mit denen sie in der Regel in direktem Wettbewerb stehen (Tran & Sokas, 2017; Gross et al., 2018; Bajwa et al., 2018). 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 (Gandini, 2019).

Ferner haben Plattformarbeitende in der Regel keine Vorgesetzten oder Manager*innen, an die sie sich wenden könnten (Gandini, 2019). 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 Kund*innen 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 (H. M. Government, 2018; Huws et al., 2017b). 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 (McKinsey, 2016). Zudem bietet die Plattform-Erwerbstätigkeit kaum Entwicklungschancen (Bajwa et al., 2018). 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 (Connelly & Gallagher, 2004).

4 Herausforderungen und Chancen des betrieblichen Gesundheitsmanagements

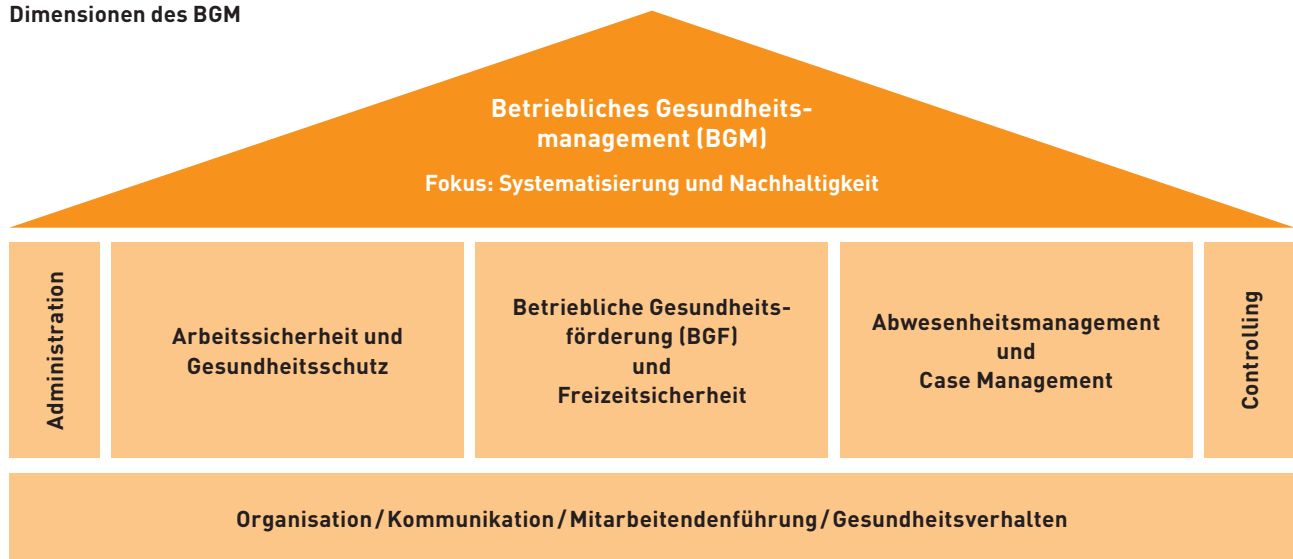
Die Gesundheitsförderung der Plattformarbeitenden stellt eine grosse Herausforderung dar. Erstens ist diese Population, wie bereits erwähnt, stärkeren beruflichen Zwängen und Risiken ausgesetzt. Es handelt sich hierbei um ein ernst zu nehmendes Problem für die öffentliche Gesundheit, insbesondere wenn 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 3](#)):

- Säule 1 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz): Da Plattformarbeitende in der Regel nicht als Arbeitnehmende gelten, unterliegen sie nicht den Vorschriften betreffend Gesundheit, Sicherheit und Arbeitszeit.
- 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 Life-Domain-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 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 Kund*innen 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 3](#) dargestellt.

ABBILDUNG 3

Dimensionen des BGM**Säule 1**

Mehrere Publikationen empfehlen, den rechtlichen Status der Plattformarbeitenden zu klären, beispielsweise indem diese als Arbeitnehmende angesehen werden (Tran & Sokas, 2017; Gross et al., 2018; Mattmann et al., 2017; Bajwa et al., 2018; Huws et al., 2017b; McKinsey, 2016). Das Europäische Parlament hat 2024 neue Regelungen verabschiedet, die unter anderem genau diese Thematik aufgreifen (European Parliament, 2024; vgl. [Infobox](#) auf Seite 3). 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 (syndicom, 2017). Auch dies ist Gegenstand der neuen Regelungen des Europäischen Parlaments (European Parliament, 2024; vgl. [Infobox](#) auf Seite 3).

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 Leistun-

gen 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 (Gross et al., 2018). Die Einrichtungen könnten auch die Entwicklung folgender individueller Kompetenzen fördern (H. M. Government, 2018):

- lernen, mit den Kommentaren der Kund*innen 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 Life-Domain-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 (Pärli, 2019).

Sockel

Manche Autor*innen meinen, die Einführung eines Grundeinkommens hätte positive Auswirkungen auf die Wirtschaftsbedingungen und deshalb auch auf die Gesundheit der betroffenen Personen (Gross et al., 2018). Die Verteidigung der Interessen der Plattformarbeitenden durch Gewerkschaften und Fachverbände würde die Lage verbessern (Tran & Sokas, 2017). Schliesslich gilt es, den Dialog zwischen den Plattformen und ihren Dienstleistenden über eine soziale Partnerschaft zu strukturieren.

5 Handlungsempfehlungen

5.1 Aus Sicht der Arbeitgebenden (Plattformen)

Die Arbeitsrealität von Plattformarbeitenden ist stark durch Autonomie, Flexibilität und Abwechslung, aber auch durch Unsicherheit, fehlenden Schutz und psychosoziale Belastungen geprägt. Umso wichtiger ist es, gezielte Massnahmen zu ergreifen, die das Wohlbefinden und den Schutz dieser Arbeitskräfte sowie die Fairness ihnen gegenüber fördern. Digitale Arbeitsplattformen, Auftraggebende sowie politische Entscheidungsträger*innen stehen gleichermaßen in der Verantwortung, Rahmenbedingungen zu schaffen, die transparente Strukturen, soziale Absicherung und gesunde Arbeitsverhältnisse ermöglichen.

Die folgenden Handlungsempfehlungen zeigen auf, wie Plattformen und weitere Akteur*innen konkret zu einer gerechteren und gesünderen Gestaltung der Plattformarbeit beitragen können (Zwettler & Straub, 2024):

- Transparente Algorithmen und klare Kriterien für Aufgabenvergabe und Überwachung können Technostress (Stress, der durch Umgang mit digitalen Technologien entsteht) reduzieren.
- Weniger Kontrolle und mehr Autonomie (z. B. flexible Arbeitszeiten, freie Auftragswahl) senken Stress und fördern das Wohlbefinden.
- Schutz vor verbalen Angriffen und Diskriminierung durch:
 - Möglichkeit zur Meldung von Missbrauch,
 - Bewertung von Kund*innen durch Arbeitende (gegenseitige Bewertung),
 - Förderung von Respekt und Verantwortlichkeit.

- Finanzielle Absicherung durch:
 - Mindeststundenlohn oder Sparpläne,
 - verlässliche Arbeitszeiten und vorhersehbare Einsatzpläne zur Reduktion von Belastung und Stress.

Grundsätzlich ist eine Orientierung an den neuen Regelungen des Europäischen Parlaments sicher von Vorteil.

5.2 Aus Sicht der Arbeitnehmenden

- Entwickeln von persönlichen Routinen zur Selbstfürsorge.
- Anwendung von aktiven Techniken zum individuellen Stressmanagement.
- Bei Bedarf frühzeitig Unterstützung suchen.
- Wenn erforderlich, externe Fachstellen kontaktieren.

6 Fazit

Plattform-Erwerbstätigkeit verdeutlicht die Vorteile und Gefahren der Individualisierung in der Arbeitswelt. Einerseits gewinnen die Menschen an Freiheit, Flexibilität und abwechslungsreicher Arbeit 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.

Mit den neuen Bestimmungen des Europäischen Parlaments zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformarbeitenden geht die Europäische Union einen wichtigen Schritt in Richtung Zukunft. Auch wenn diese Richtlinien in der Schweiz bisher nicht übernommen wurden, ist es relevant, die Entwicklungen weiter zu beobachten. Plattformarbeit wird voraussichtlich weiterhin ein fester Bestandteil der Arbeitswelt bleiben.

7 Literaturverzeichnis

- Bajwa, U., Gastaldo, D., Di Ruggiero, E. & Knorr, L. (2018). The health of workers in the global gig economy. *Global Health*, 14(1):124.
- Bundesamt für Statistik BFS (2024). *Internetbasierte Plattformdienstleistungen*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit-arbeitsbedingungen/internet-plattformdienstleistungen.html>
- Connelly, C. E. & Gallagher, D. G. (2004). Emerging Trends in Contingent Work Research. *Journal of Management*, 30(6):959-83.
- 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.
- European Parliament (2024, April 24). *Parliament adopts platform work directive*. <https://www.euro-parl.europa.eu/news/en/press-room/2024/0419IPR20584/parliament-adopts-platform-work-directive>
- Gandini, A. (2019). Labour process theory and the gig economy. *Human Relations*, 72(6):1039-56.
- Gross, S.-A., Musgrave, G. & Janciute, L. (2018). *Well-Being and Mental Health in the Gig Economy*. University of Westminster Press [zitiert am 22.05.2020]. www.jstor.org/stable/j.ctv5vdf26
- H. M. Government (2018). *The experiences of individuals in the gig economy* [zitiert am 22.05.2020]. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/679987/171107_The_experiences_of_those_in_the_gig_economy.pdf
- Huws, U., Spencer, N. H. & Syrdal, D. S. (2017a). *Crowd working survey: First survey results reveal high levels of crowd work in Switzerland* [zitiert am 26.01.2021]. <https://feps-europe.eu/wp-content/uploads/2023/07/Work-in-the-European-Gig-Economy-Employment-in-the-era-of-online-platforms-Short.pdf>
- Huws, U., Spencer, N. H., Syrdal, D. S. & Holts, K. (2017b). *Work in the European Gig Economy: Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*. University of Hertfordshire [zitiert am 22.05.2020]. <https://uhra.herts.ac.uk/handle/2299/19911>
- Mattmann, M., Walther, U., Franck, J. & Marti, M. (2017). *Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz*. Staatssekretariat für Wirtschaft [zitiert am 22.05.2020]. https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Informationen_Arbeitsmarktforschung/entwicklung_atypisch_prekaerer-arbeitsverhaeltnisse.html
- McKinsey Global Institute (2016). *Independent Work: Choice, necessity, and the gig economy* [zitiert am 22.03.2020]. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-workchoice-necessity-and-the-gig-economy>
- Pärli, K. (2019). *Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Fragen der Sharing Economy: Problemstellung und Lösungsansätze bei der Plattform-Erwerbstätigkeit*. Schulthess.
- Pekruhl, U. & Vogel, C. (2017). *Selbständigerwerbende in der Schweiz: Auswertung der Europäischen Erhebungen über die Arbeitsbedingungen 2005 und 2015*. Fachhochschule Nordwestschweiz & Staatssekretariat für Wirtschaft [zitiert am 27.03.2020]. https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/auswertung_euro_erhebung_arbeitsbedingungen.html
- syndicom (2017). *Crowdwork in der Schweiz: Wie verbreitet sie ist. Welche Tätigkeiten ausgeführt werden. Wer die Crowdworker sind. Und welches die gewerkschaftlichen Handlungsfelder*. syndicom [zitiert am 25.01.2021].
- Tran, M. & Sokas, R. K. (2017). The Gig Economy and Contingent Work: An Occupational Health Assessment. *J Occup Environ Med*, 59(4):e63-e66.
- Weil, D. (2014). *Why work became so bad for so many and what can be done to improve it*. Harvard University Press.
- 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*. Université de Lausanne.
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V. & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, employment and society*, 33(1), 56-75.
- Zwettler, C. & Straub, C. (2025). *Taking inventory of the effects of new forms of work on health – Gig Work*.
- Zwettler, C., Straub, C. & Spurk, D. (2024). Kicking off a gig work career: unfolding a career learning cycle of gig workers. *Journal of Career Assessment*, 32(4), 650-677.

Impressum

Herausgeberin

Gesundheitsförderung Schweiz

Autor*in

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

Fotonachweis Titelbild

iStock

Reihe und Nummer

Gesundheitsförderung Schweiz, Faktenblatt 129

© Gesundheitsförderung Schweiz, Januar 2026

Auskünfte/Informationen

Gesundheitsförderung Schweiz
Wankdorfallee 5, CH-3014 Bern
Tel. +41 31 350 04 04
office.bern@promotionsante.ch
www.gesundheitsfoerderung.ch/publikationen