

12./13.02.2025

Schöne neue Arbeitswelt – Rechtliche Herausforderungen durch Digitalisierung und KI

Kurt Pärli, Prof. Dr.

Zusammenfassung

Die fortschreitende Digitalisierung und der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) verändern die Arbeitswelt (auch) in der Schweiz rasant. Technologien wie automatisierte Entscheidungsprozesse, Algorithmen und intelligente Systeme eröffnen neue Möglichkeiten der Effizienzsteigerung, werfen jedoch auch zahlreiche rechtliche Fragen auf.

Die Digitalisierung ermöglicht neue Formen der Überwachung, etwa durch Produktivitäts-Tracking oder automatisierte Analyse von Kommunikationsdaten. Während solche Technologien oft mit Effizienzsteigerung begründet werden, können sie negative Auswirkungen auf die Mitarbeitenden haben. Ständige Überwachung kann das Vertrauen zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern belasten, ein Gefühl der Entfremdung erzeugen und das Risiko für psychische Erkrankungen erhöhen. In der Schweiz ist der Gesundheitsschutz nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung, sondern auch ein Mitbestimmungsthema. Gemäß Arbeitsgesetz (ArG) haben Mitarbeitende das Recht, bei Maßnahmen zum Schutz ihrer Gesundheit beteiligt zu werden. Betriebskommissionen oder andere Arbeitnehmervertretungen spielen eine Schlüsselrolle bei der Einführung von Überwachungstechnologien und der Gestaltung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen.

Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Mitarbeitenden ist essenziell, um eine Balance zwischen technologischer Kontrolle und Schutz der psychischen Gesundheit zu finden. Transparente Kommunikation und Mitentscheidungsrechte können dazu beitragen, das Vertrauen in neue Technologien zu stärken und gesundheitsschädliche Überwachung zu vermeiden.

Ein zentraler rechtlicher Aspekt ist der Datenschutz. In der Schweiz regelt das revidierte Datenschutzgesetz (revDSG), das seit September 2023 in Kraft ist, den Umgang mit personenbezogenen Daten. KI-Systeme, die große Datenmengen analysieren, müssen diese Vorgaben einhalten. Die Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten, etwa zur Leistungsüberwachung, birgt Konfliktpotenziale. Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass Daten zweckgebunden und verhältnismäßig verwendet werden.

Ein weiteres Problemfeld sind mögliche Diskriminierungen durch automatisierte Entscheidungsprozesse. KI-Systeme können bei Bewerbungen oder Beförderungen unbewusst Vorurteile aus den zugrunde liegenden Daten reproduzieren. In der Schweiz ist dies insbesondere durch die Antidiskriminierungsvorschriften und das Gleichstellungsgesetz (GIG) relevant. Unternehmen sind rechtlich verpflichtet, diskriminierungsfreie Verfahren sicherzustellen und müssen die Algorithmen entsprechend prüfen und anpassen.

Neue Arbeitsmodelle, „Uberisierung“ und Personalverleih

Die Digitalisierung hat zur Entstehung neuer Arbeitsmodelle geführt, die häufig unter dem Begriff der „Uberisierung“ zusammengefasst werden. Gemeint ist damit die Plattformökonomie, in der digitale Plattformen wie Uber Arbeitsverhältnisse steuern, ohne klassische Arbeitgeberpflichten übernehmen zu wollen. Rechtliche Konflikte betreffen häufig den internationalen Konzern Uber. Im März 2022 entschied das Bundesgericht, dass die Fahrerinnen und Fahrer von Uber als Angestellte und nicht als Selbstständige einzustufen sind, weitere Prozesse sind indes am Laufen und auch rechtspolitisch ist das Uber—Modell umstritten.



**Universität
Basel**

Die „Uberisierung“ wirft auch die Frage auf, ob solche Geschäftsmodelle rechtlich als Personalverleih eingestuft werden könnten. Gemäs Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) gelten Unternehmen, die Mitarbeitende an Dritte überlassen, als Personalverleiher und unterliegen strengen regulatorischen Anforderungen, wie der Verpflichtung, Bewilligungen einzuholen und Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen. Plattformen, die als Mittler zwischen Arbeitnehmenden und Auftraggebern auftreten, könnten je nach konkreter Gestaltung ihrer Beziehungen zu den Beteiligten in diese Kategorie fallen. Dies hat weitreichende Konsequenzen für die rechtliche Absicherung der Mitarbeitenden und die Haftung der Plattformbetreiber.

Die Digitalisierung und der Einsatz von KI in der Schweizer Arbeitswelt bieten enormes Potenzial, stellen aber auch komplexe rechtliche Herausforderungen dar. Der Fall „Uber Taxi“ und das Phänomen der „Uberisierung“ zeigen, wie tiefgreifend sich Arbeitsmodelle verändern und wie wichtig rechtliche Klarheit für den Schutz der Mitarbeitenden ist. Die Diskussion über den möglichen Personalverleih durch Plattformen unterstreicht die Bedeutung klarer rechtlicher Rahmenbedingungen, die soziale Absicherung und faire Arbeitsbedingungen sicherstellen.

Literatur und Internetlinks

Grasy, Jonas; Seibold, Bettina; Klengel, Ernesto (2024) : KI und algorithmische Systeme verstehen, bewerten und begrenzen. So gelingt Mitbestimmung bei KI: Praxisbeispiele und Impulse, Mitbestimmungspraxis, No. 59, Hans-Böckler-Stiftung, Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.), Düsseldorf

Hassel, Anke; Ahlers, Elke; Schulze Buschoff, Karin; Sieker, Felix (2019): Die Rolle der Sozialpartnerschaft in der digitalen Transformation WSI Policy Brief, Düsseldorf.

Pärli, Kurt (2024): Neue Richtlinie zu Arbeitsbedingungen bei Plattformarbeit in der EU – Hintergrund, Übersicht, Analyse und Bedeutung für die Schweiz, in: Jusletter vom 24. Juni 2024.

Pärli, Kurt (2020): Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte der Plattformökonomie: Status Quo, Analyse und Ausblick, in: Basler Juristische Mitteilungen, Nr. 3/2020, S. 141-178.

Pärli, Kurt, Jonas Eggmann (2021), "Ausgewählte Rechtsfragen des Homeoffice." Jusletter vom 22.2.2021.

Weitere Beiträge: <https://ius.unibas.ch/de/personen-1/paerli-kurt/forschungsgebiete/digitalisierung-sharing-economy/>

Kontakt

Kurt Pärli, Prof.Dr., Professor für Soziales Privatrecht

Universität Basel

Kurt.paerli@unibas.ch