

## Mehr Flexibilität durch Mehrfachbeschäftigung

# Die Gig Economy und deren Folgen für Arbeit und Gesellschaft

Die Zeiten ändern sich. Flexibilität, Pluralismus und Abwechslung sind wachsende Bedürfnisse sowohl von Unternehmen als auch von vielen Arbeitnehmenden. Das hat Folgen für den Arbeitsmarkt und für die Gestaltung der politischen Rahmenbedingungen.

Von Myra Fischer-Rosinger

### Flexibilität im Trend

Fragt man die Schweizer Unternehmen (vgl. swissstaffing, 2020), welche Merkmale des Arbeitsmarkts für sie wichtig sind, rangiert die Flexibilität an erster Stelle. 82 Prozent von 700 befragten Schweizer Personalverantwortlichen finden es wichtig, dass flexible Arbeitsformen verfügbar sind und dass die Arbeitszeit flexibel gestaltet werden kann. Dass Flexibilität einen so hohen Stellenwert in der Wirtschaft genießt, erkennt man am Beschäftigungsmix: Ein Viertel der Tätigkeiten bei den befragten Unternehmen werden nicht von Festangestellten erledigt, sondern von Freelancern, Temporärarbeitenden und Arbeitnehmenden mit befristetem Arbeitsvertrag. Neben der breiten Palette an Erwerbsformen ist auch die interne Arbeitszeitgestaltung ein Flexibilitäts-Hebel. Darunter fallen Arbeitszeitkonten, Teilzeitarbeit und Telearbeit. Die Flexibilität ist für die Unternehmen zentral, um im internationalen Wettbewerb zu bestehen, auf Auftragsschwankungen reagieren und bei Projekten Experten beiziehen zu können.

Flexibilität kann sich am Arbeitsmarkt aber nur entfalten, wenn auch auf Seiten der Individuen ein entsprechendes Bedürfnis besteht. Und das ist der Fall. Ein kultureller Wandel hin zu mehr Abwechslung, Mehrfachbeschäftigung und Projektarbeit ist im Gange, der von den Möglichkeiten der Digitalisierung unterstützt wird. Eine repräsentative Bevölkerungsbefragung des gfs-zürich im Auftrag von swissstaffing (vgl. swissstaffing, 2020) belegt: Knapp 70 Prozent der Erwerbstätigen geben an, bereits flexibel arbeiten zu können. Jeder Zweite wünscht sich

aber noch mehr Flexibilität am Arbeitsplatz. Die Motive für diesen Flexibilitätswunsch sind mannigfaltig: zum Beispiel die Absicht, sich schrittweise selbständig zu machen, ein hohes Freizeitbedürfnis, eine gute Work-Life-Balance, der Einstieg oder Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt oder der Wunsch nach Abwechslung.

### Folgen für den Arbeitsmarkt

Flexible Arbeitsformen wie Temporärarbeit, Mehrfachbeschäftigung, Contracting, Freelancing oder Projektarbeit gewinnen an Bedeutung, und gänzlich neue Beschäftigungsformen wie Gig Work oder Plattformarbeit breiten sich zunehmend aus. swissstaffing subsumiert diese teils neuen und teils älteren, aber allesamt flexiblen Arbeitsformen unter dem Begriff der «Flexwork» (siehe Box).

In der Schweiz besonders verbreitet ist die flexible Nutzung der Arbeitszeit. Im Jahr 2018 arbeiteten 37,4 Prozent der Beschäftigten in der Schweiz Teilzeit – das sind 4,2 Prozentpunkte mehr als noch 2008. Der Anteil jener Teilzeiter, die gerne mehr arbeiten würden, aber keine passende Stelle finden, liegt lediglich bei 7,9 Prozent. Aber auch örtliche Flexibilität ist eine weithin gelebte Realität in der Schweiz. 28 Prozent der Arbeitnehmenden verrichten Heimarbeit. 11,3 Prozent arbeiten dabei regelmässig von zu Hause und bei immerhin 2,4 Prozent wird mehr als 50 Prozent der Arbeitsleistung zuhause erbracht. Flexible Vertragsformen sind eine zentrale Basis, um flexible Arbeit möglich zu machen. Im Jahr 2018 befanden sich 6,9 Prozent der Beschäftigten in der Schweiz in einem befristeten Arbeitsverhältnis, 8,1 Prozent sind selbstständig

ohne Mitarbeitende und 6,2 der Arbeitsleistung wurde von Temporärarbeitenden erbracht (vgl. BFS, 2020). Damit ist gut jeder fünfte Erwerbstätige in der Schweiz unter dem Dach eines flexiblen Arbeitsverhältnisses beschäftigt.

In jeder Veränderung liegen Chancen und Risiken. Geschickt gemanagt, bringt man die Chancen einer Neuerung zur Entfaltung und dämpft ihre Risiken ein. Dazu bedarf es eines gesellschaftlichen und politischen Diskurses. Allerdings steckt dieser Diskurs über die Gestaltung der Flexwork noch in den Kinderschuhen. Nachfolgend finden Sie ein paar Denkipulse, wie Gesellschaft und Wirtschaft sinnvoll mit Flexwork umgehen könnten:

### Integrationskraft zulassen

Flexwork ist nicht nur ein wachsendes Bedürfnis, sondern schafft auch niederschweligen Zugang zum Arbeitsmarkt und baut Brücken zwischen verschiede-

#### DEFINITION FLEXWORK

Flexworker sind Menschen, die flexibel arbeiten möchten – sei es, weil sie dank Flexibilität den Weg zurück in die Erwerbstätigkeit suchen oder weil es ihrer Lebensphilosophie entspricht. Je nach Arbeitnehmendem und beruflicher Situation können drei Dimensionen von Flexibilität unterschieden werden:

- Arbeitszeit (Gleitzeit/Jahresarbeitszeit, Teilzeit, Arbeit auf Abruf)
- Arbeitsort (Telearbeit/virtuelle Arbeitsräume, Homeoffice, Coworking Spaces)
- Arbeitsverhältnis (angestellte Berater/Projektarbeiter, Temporärarbeit/Contracting, Selbstständigerwerbende/Freelancer)

(vgl. swissstaffing, 2019)

## Vergleich der sozialen Absicherung in verschiedenen Arbeitsformen

	Temporärarbeitende	selbstständig- erwerbende	Empfänger von Arbeitslosen- entschädigung	Arbeitnehmende gemäss OR (ohne GAV)
<b>Krankheit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• KTG versichert ab Arbeitsantritt</li> <li>• 80% des Lohnausfalls</li> <li>• Leistungsdauer max. 720 Tage (Ausnahme: befristeter Einsatz von max. 13 Wochen = 60 Tage, wenn Einsatzbetrieb ohne ave GAV und keine Unterstützungspflicht gegenüber Kindern)</li> </ul>	Keine obligatorische Absicherung (freiwillige Versicherung möglich)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anspruch sofern Krankheit während Arbeitslosigkeit eintritt</li> <li>• 70% des versicherten Verdienstes (Ausnahme: 80% wenn unterhaltspflichtig oder Taggeld unter CHF 140.–)</li> <li>• Leistungsdauer max. 30 Tage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lohnfortzahlung sofern Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist</li> <li>• 100% des Lohnausfalls</li> <li>• Lohnfortzahlungspflicht (Dienstjahre nach Zürcher Skala) 1. Jahr = 3 Wo. 2. Jahr = 8 Wo. 3. Jahr = 9 Wo.</li> </ul>
<b>Unfall</b>	Obligatorisch versichert ab 8 Arbeitsstunden pro Woche	Keine obligatorische Absicherung (freiwillige Versicherung möglich)	Obligatorisch gegen Nichtberufsunfälle versichert	Obligatorisch versichert ab 8 Arbeitsstunden pro Woche
<b>Berufliche Vorsorge</b>	BVG-pflichtig unabhängig der Lohnhöhe (Ausnahme: befristeter Einsatz von max. 13 Wochen und nicht unterstützungspflichtig)	Keine obligatorische Absicherung (freiwillige Versicherung möglich)	BVG-pflichtig für Tod und Invalidität (kein Sparkapital)	BVG-pflichtig ab einem Jahreslohn von mehr als CHF 21 330.–
<b>AHV /IV/ EO</b>	Obligatorisch (hälftige Teilung der Beiträge)	Obligatorisch	Obligatorisch (hälftige Teilung der Beiträge)	Obligatorisch (hälftige Teilung der Beiträge)
<b>Arbeitslosenversicherung</b>	Obligatorisch versichert	Keine obligatorische Absicherung (freiwillige Versicherung <b>nicht</b> möglich)	Inanspruchnahme der erworbenen Leistungen	Obligatorisch versichert
<b>Weiterbildung</b>	Ab 176 Temporärstunden (innerhalb von 12 Monaten) Anspruch auf Weiterbildungsleistungen	Keine Vorgabe	Eingeschränkte Beiträge an Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keine gesetzliche Vorgabe</li> <li>• Abhängig vom Arbeitgeber</li> </ul>

Anmerkung: Die Farben von dunkelgrün «hoch» bis dunkelrot «gering» zeigen die Qualität der Absicherung in der jeweiligen Erwerbsform.

Quelle: swisstaffing, 2019

nen Erwerbstätigkeiten. Das zeigt sich typischerweise am Beispiel der Temporärarbeit: 57 Prozent der Temporärarbeitenden wären, ohne Möglichkeit flexibel und temporär zu arbeiten, arbeitslos geworden. 24 Monate nach Beginn der Temporärarbeit hat bereits die Hälfte (55 Prozent) dieser Temporärarbeitenden eine Festanstellung gefunden. Zählt man flexible Arbeitsformen wie befristete Anstellung, Temporärarbeit und Selbständigkeit

dazu, bleiben gar 83 Prozent längerfristig in den Arbeitsmarkt integriert.

Diesen Integrationsmotor der flexiblen Arbeit sollte die Politik möglichst ungestört laufen lassen. Sämtliche Versuche, den liberalen Arbeitsmarkt einzuschränken – zum Beispiel mittels einer Verschärfung des Kündigungsrechts, der Einführung kantonaler Mindestlöhne oder der Forderung nach einer Temporärarbeitsquote –

sind Gift für die Arbeitsmarktintegration. In Zeiten von demografischer Alterung und Fachkräftemangel ist die Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials für die Volkswirtschaft umso wichtiger.

### Brennpunkt Sozialwerke

Punktuelle Reformbedarf gibt es hingegen bei den Sozialwerken. Diese sind aufgrund der demografischen Alterung

bereits unter Druck. Mit der Zunahme neuer Arbeitsformen droht ihnen weiteres Substrat wegzubrechen. Wer flexibel, mehrfach oder selbständig arbeitet, kreiert heute Lücken in seiner sozialen Absicherung und droht, zwischen die Maschen zu fallen. Denn die Sozialwerke sind auf die traditionelle, vollzeitige und mehrjährige Festanstellung ausgerichtet.

Ein Vergleich der sozialen Absicherung zwischen verschiedenen Arbeitsformen zeigt (siehe Tabelle): Selbstständigerwerbende sind in weiten Teilen nicht obligatorisch gegen soziale Risiken abgesichert und müssen sich eigenständig um einen ausreichenden Versicherungsschutz bemühen. Häufig sind dabei entweder die Kosten einer Absicherung äusserst hoch oder der Abschluss einer Versicherung sogar unmöglich. Das ist mit Blick auf die zunehmend flexiblen Arbeitsformen umso besorgniserregender, als gerade die neu entstehende Plattformarbeit häufig in der juristischen Form der Selbstständigkeit organisiert ist.

Arbeitnehmende sind im Vergleich zu Selbstständigen umfangreich geschützt. Zeitliche Schwellen zum Beispiel in der beruflichen Vorsorge, in der Krankentaggeld- oder Unfallversicherung schliessen aber Arbeitnehmende in Teilzeit-, Mehrfach- oder befristeten Arbeitsverhältnissen von der Versicherung aus. Mit der Zunahme solcher flexiblen Arbeitsverhältnisse nehmen somit auch in diesen Bereichen die Versicherungslücken in der Gesellschaft zu.

Neue Modelle sind gefragt, bei denen die Sozialwerke künftig auch Flexworker umfassend absichern können. Dabei erweist sich die Temporärarbeit als Vorreiterin mit bereits eigens entwickelten Lösungen für Altersvorsorge, Krankheit und Weiterbildung: Die hohe Eintrittsschwelle in der beruflichen Vorsorge wird für Temporärarbeitende gemäss Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih auf den Stundenlohn umgerechnet. Damit können Temporärarbeitende ab der ersten Einsatzstunde BVG-versichert werden. Und als Schutz gegen Lohnausfall bei Krankheit bestehen für Temporärarbeitende eine Versicherungspflicht sowie eine gesamtarbeitsvertragliche Kollektivversicherung, die bis zu 720 Krankentage deckt. Damit genie-

sen Temporärarbeitende im Vergleich zu festangestellten Arbeitnehmenden eine gleichwertige soziale Absicherung, die aber auf die besonderen Bedürfnisse flexibel arbeitender Menschen zugeschnitten ist.

### Noch mehr Life Long Learning

Dem lebenslangen Lernen kommt in einer flexiblen Arbeitswelt eine grosse Bedeutung zu. Wenn das Arbeitsleben von mehr Wechseln geprägt ist, ist es umso wichtiger, beruflich fit zu bleiben. Gleichzeitig reduziert sich die Bindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Es sinkt der Anreiz der Unternehmen, in die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden zu investieren, welche bald schon wieder weiterziehen könnten. Der Megatrend der Digitalisierung steuert das Seinige dazu bei, dass sich die Anforderungen an die Erwerbstätigen rasch verändern. Lebenslanges Lernen und berufliche Weiterbildung werden somit zu einer weiteren Säule der sozialen Absicherung.

Auch diesbezüglich hat die Temporärbranche mit ihrem Weiterbildungsfonds temptraining ([www.temptraining.ch](http://www.temptraining.ch)) eine wegweisende Lösung im Rahmen ihres Gesamtarbeitsvertrags entwickelt, die Schule machen könnte: Dank des liberalen Weiterbildungssystems von temptraining können Temporärarbeitende Kurse aus dem Angebot von über 1000 Bildungsinstitutionen in der Schweiz auswählen. Dabei entscheiden sie frei, in welche Richtung sie sich beruflich weiterentwickeln wollen. Fachliche Weiterbildungen aus dem angestammten Beruf stehen ihnen ebenso offen wie Kurse anderer Berufsbilder und Schulungen allgemeiner, arbeitsmarktrelevanter Fähigkeiten – zum Beispiel Sprach- und Computerkurse. Damit unterstützt der Fonds jedes Jahr mehrere Tausend Temporärarbeitende bei der Vertiefung ihrer Fertigkeiten oder bei ihrer Neuorientierung auf dem Arbeitsmarkt.

Der Fonds wird paritätisch von Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite gespiesen und steht der Branche zur Verfügung. Damit überwindet der Weiterbildungsfonds die abnehmende Bindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, welche in einem zunehmend flexiblen Arbeitsmarkt entstehen kann. temptraining stärkt die

langfristige Arbeitsmarktfähigkeit der Erwerbstätigen nicht mehr individuell von Unternehmen zu Mitarbeitenden, sondern global auf Branchenebene.

### Sozialpartnerschaft 4.0

Weil sich die Zeiten ändern und das Zusammenspiel am Arbeitsmarkt neue Wendungen nimmt, muss auch die Sozialpartnerschaft neu gedacht werden. Die klassischen Gewerkschaften sind nicht mehr repräsentativ für die Erwerbsbevölkerung, und die Flexworker haben noch keine Stimme. Die Sozialpartnerschaft ist aber ein zentraler Bestandteil unseres Erfolgsmodells. Das sehen die Schweizer Unternehmen auch heute noch so. 82 Prozent der Personalverantwortlichen erachten eine funktionierende Sozialpartnerschaft als wesentlichen Bestandteil des Arbeitsmarkts (vgl. [swissstaffing](https://www.swissstaffing.com), 2020). Aber mit der gelebten Praxis der Sozialpartnerschaft sind nur die Hälfte (51 Prozent) der Unternehmen zufrieden.

Deshalb muss sich die Sozialpartnerschaft ebenso modernisieren, wie es der Arbeitsmarkt bereits tut. Wenn die Arbeitnehmenden ihre Jobs häufig wechseln, Pausen zwischen den Jobs einlegen und manchmal mehrere Jobs oder Gigs gleichzeitig ausführen, muss sich ihre Interessensvertretung neu organisieren. Mit der sozialen Absicherung und der Weiterbildung sind zwei Felder abgesteckt, auf denen sich moderne Gewerkschaften entfalten könnten.

#### Quellen

Bundesamt für Statistik, 2020: Qualität der Beschäftigung in der Schweiz 2008–2018, Neuchâtel.

swissstaffing, 2019: White Paper – Flexwork und soziale Absicherung: Die Temporärarbeit als Vorreiter, Dübendorf. [www.swissstaffing.ch/whitepaper](http://www.swissstaffing.ch/whitepaper)

swissstaffing, 2020: White Paper – Flexibilität und Sozialpartnerschaft: Zentrale Merkmale eines liberalen Arbeitsmarktes, Dübendorf. [www.swissstaffing.ch/whitepaper](http://www.swissstaffing.ch/whitepaper)



**Myra Fischer-Rosinger** hat an der Universität Zürich Politikwissenschaft, Volkswirtschaft und Völkerrecht studiert. Seit 2006 ist sie für swissstaffing tätig und seit 2014 deren Direktorin.

Als Arbeitgeberverband vertritt swissstaffing die Anliegen der Temporärbranche gegenüber Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. [www.swissstaffing.ch](http://www.swissstaffing.ch)