



«Flexwork ist nicht nur ein Trend»

Mehrfachbeschäftigung, Gig Work & soziale Absicherung

Interview geführt von Dave Husi

Flexibles Arbeiten wird immer beliebter: In der Schweiz sind über 1,3 Millionen Erwerbstätige als Flexworker tätig – jenseits der klassischen Vollzeit-Festanstellung.¹ Doch die Arbeit für mehrere Auftraggeber und in kleinen Pensen bringt Herausforderungen mit sich. Im Titelinterview spricht Myra Fischer-Rosinger, Direktorin von Swisstaffing, über die Vor- und Nachteile der Gig Economy und notwendige Regelungen zur sozialen Absicherung von Plattformarbeitenden.

Myra Fischer-Rosinger, als Direktorin von Swisstaffing setzen Sie sich für die Interessen der Schweizer Personaldienstleister ein. Welche sind aktuell die drei grössten Herausforderungen in der Branche?

Die Personaldienstleistungsbranche blickt auf zwei wirtschaftlich anspruchsvolle Jahre zurück. Der Fachkräftemangel gepaart mit einer schleppenden Konjunktorentwicklung schufen herausfordernde Rahmenbedingungen. Der sehr akute, durch die Post-Corona-Erholung befeuerte Arbeitskräftemangel hat zwar etwas nachgelassen. Aufgrund der demografischen Alterung bleibt aber ein grundsätzlicher Fachkräftemangel bestehen, der sich über die nächsten Jahre verschärfen wird. In einem solchen Umfeld sind Personaldienstleister gefragt, um das Arbeitskräftepotenzial maximal auszuschöpfen.

Gerade die Temporärarbeit ist eine sehr geeignete Arbeitsform, um Nichterwerbstätige in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Flexibilität dieser Arbeitsform erleichtert den (Wieder-)Einstieg. Aber auch Personaldienstleister können nicht zaubern. Das heisst, der demografisch bedingte Arbeitskräftemangel ist auch für sie eine Herausforderung. Umso wichtiger ist es, dass der europäische Arbeitsmarkt für

Schweizer Arbeitgeber geöffnet bleibt. Ein stabiles Verhältnis der Schweiz zur EU ist für den hiesigen Arbeitsmarkt, für die Schweizer Unternehmen und für die Personaldienstleister zentral.

Flexibilität beim Arbeiten liegt im Trend. Das bedeutet für die einen, in ihrem Job die Arbeitszeit flexibel einzuteilen. Für die anderen, bei mehreren Arbeitgebern tätig zu sein. Wie hat sich die Anzahl der Mehrfachbeschäftigten in der Schweiz in den letzten Jahren entwickelt?

Flexwork ist nicht nur ein Trend, sondern bereits gelebte Realität am Schweizer Arbeitsmarkt. Rund ein Viertel bzw. 1,3 Millionen der Erwerbstätigen in der Schweiz sind Flexworker. Sie sind in einer Arbeitsform tätig, die sich ausserhalb der klassischen, unbefristeten Vollzeit-Festanstellung bei einem einzigen Unternehmen abspielt. Sie arbeiten als Selbstständige ohne Angestellte, in Teilzeitpensen unter 50%, als Mehrfachbeschäftigte, als Arbeitende auf Abruf oder als Temporärarbeitende.¹

Eine repräsentative Umfrage von 1230 Personen im erwerbsfähigen Alter² stellt zudem fest, dass Flexibilität – besonders bei der Arbeitszeitgestaltung – für Erwerbstätige zentral ist. In der Realität klaf-

fen Anspruch und Wirklichkeit aber weit auseinander: 80% der Erwerbstätigen wünschen sich Flexibilität bei der Arbeitszeiteinteilung, aber für nur 50% ist dies bei ihrer aktuellen Arbeitsstelle möglich. Um Mitarbeitende zu gewinnen oder zu halten, müssen Arbeitgebende flexible Arbeit möglich machen. Denn die Gefahr der Abwanderung ist real. Obwohl die Mehrheit der Erwerbstätigen mit ihrer Stelle zufrieden ist, wäre fast die Hälfte bei passender Gelegenheit zu einem Wechsel bereit.

Neben der «klassischen» Mehrfachbeschäftigung, bei der z. B. neben einem Hauptjob noch ein Zusatzjob hinzukommt, gibt es auch «Gig Work». Was versteht man darunter?

Die Digitalisierung beschleunigt den Flexwork-Trend, erleichtert das flexible, ortsunabhängige Arbeiten sowie ein rasches Matching zwischen Kunden und Leistungserbringenden. Unter dem Begriff «Gig Work» werden üblicherweise Kurzeinsätze verstanden, die über eine Plattform vermittelt werden. Eine rechtliche Definition von Gig Work gibt es hingegen nicht. Und Gig Work lässt sich auch nicht klar in die Erwerbskategorien einordnen, die in der Schweiz existieren. Es gibt Formen der Plattformarbeit, die



klassischen Anstelles gibt solche, die selbstständigen Er-sich im Rahmen der lung abspielen. Und sich im Rahmen der werbstätigkeit einzuordnen versuchen. Und dann gibt es noch etliche Mischformen, die sich im rechtlichen Niemandsland bewegen.

Welche Vor- und Nachteile hat Gig Work aus Arbeitnehmersicht?

Gig Work ist eine flexible Arbeitsform, und Flexibilität wird von vielen Arbeitnehmenden gewünscht. Flexwork ermöglicht es den Arbeitnehmenden, berufliche und private Interessen besser zu vereinbaren und verschiedene berufliche Erfahrungen zu sammeln. Ausserdem bietet Gig Work niederschwellige Jobmöglichkeiten, die einfach über Plattformen zugänglich sind. So weit die Vorteile.

Da sich Gig Work wie erwähnt in einem rechtlich unklaren Rahmen abspielt, besteht für die Arbeitnehmenden aber eine grosse Rechtsunsicherheit. In aller Regel geniessen sie weder den Schutz des Arbeitsrechts noch die Sicherheitsnetze des Sozialversicherungsrechts. Gig Worker sind – sofern sie nicht als Angestellte qualifiziert werden – nicht gegen Arbeitslosigkeit, Erwerbsausfall bei Krankheit oder Invalidität abgesichert und zahlen nicht in ihre Altersvorsorge ein.

Dem gegenüber spielt sich die Temporärarbeit, welche viele Ähnlichkeiten zu Gig Work hat, in einem ganz klaren rechtlichen Rahmen ab. Temporärarbeitende sind Angestellte und geniessen den vollen Schutz des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts. Darüber hinaus regeln das Arbeitsvermittlungsgesetz und der GAV Personalverleih die Spezifitäten der Temporärarbeit, sodass Flexibilität und Sicherheit optimal miteinander verbunden werden.

Und wie sieht Gig Work aus der

Arbeitgeberperspektive aus? Mit welchen Herausforderungen sind Unternehmen bei der Anstellung und Abrechnung von Gig Workern oder Mehrfachbeschäftigten konfrontiert?

Die Rechtsunsicherheit besteht natürlich auch für die Arbeitgeber. Sie gehen das Risiko von Scheinselbstständigkeit ein, wenn sie Gig Worker engagieren, deren arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Einordnung unklar ist. Je nach Ausgestaltung der Geschäftsbedingungen der Gig-Work-Plattform kann es vorkommen, dass dem Kunden die Arbeitgeberrolle übertragen wird. Solche Konstellationen sind aber nicht immer transparent. Kunden von Gig-Work-Plattformen sollten deshalb genau prüfen, ob sie mit der Einstellung eines Gig Workers zu Arbeitgebern werden und entsprechende Fürsorge- und Abrechnungspflichten gegenüber den Sozialversicherungen eingehen.

Gerade wenn man als Gig Worker*in für viele verschiedene Auftraggeber tätig ist, erreicht man oft nicht das BVG-Obligatorium von CHF 22 680.– pro Arbeitgeber. Wie können sich diese trotzdem absichern?

Ein Pensionskassenanschluss für Gig Worker und Mehrfachbeschäftigte ist sehr schwierig. Denn die Eintrittsschwelle von CHF 22680.– pro Jahr wird bei Gig Work häufig nicht erreicht. Sind die Gig Worker als Selbstständigerwerbende tätig, müssen sie selbst für ihre berufliche Vorsorge aufkommen. Wie unsere Analyse¹ zeigt, ist der Anschluss an eine Pensionskasse für Selbstständigerwerbende aber kompliziert und aufwendig.

Genau aus diesem Grund hat die Temporärbranche ihr eigenes Pensionskassenmodell entwickelt. Sie rechnet die BVG-Eintrittsschwelle auf den Stundenlohn um, wodurch ein Pensionskassenanschluss für Temporärarbeitende ab der ersten Einsatzstunde möglich ist. Diese Regelung ist im allgemein verbindlich

erklärten Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih verankert.

Sind die aktuellen Sozialversicherungssysteme der Schweiz auf Mehrfachbeschäftigung und die Gig Economy ausgelegt?

Nein, das sind sie nicht. Eine Reform der Sozialversicherungssysteme ist bekannterweise ein sehr anspruchsvolles Unterfangen. Die zunehmende Flexwork ist ja nur eine der Herausforderungen für die Sozialversicherungen. Das noch viel akutere Problem ist die demografische Alterung. Wie die Erfahrung zeigt, ist die politische Mehrheitsfähigkeit für Reformprojekte in diesem Bereich nur sehr schwer herzustellen. Deshalb kommen wir mit Branchenlösungen vermutlich schneller und zielgerichteter voran, wie eben zum Beispiel jene in der Temporärbranche.

Gibt es neben der BVG weitere Lücken in der Absicherung von Gig Worker*innen?

Ja. Das System der sozialen Absicherung in der Schweiz ist breit aufgestellt. Es reicht von der Altersvorsorge über den Erwerbsersatz bei kürzeren Krankheiten und die Invaliden- und Hinterlassenenversicherung bei längeren Krankheiten bzw. beim Tod bis hin zur Unfall- und Arbeitslosenversicherung. In allen diesen Bereichen bestehen Absicherungslücken bei Gig Work.

Zudem stellt sich die Frage, wer die Weiterbildung von Gig Workern finanziert. Die Schweiz kennt eine Tradition der geteilten Weiterbildungsfinanzierung. Häufig beteiligen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmende zusammen, weil beide ein Interesse an der Weiterbildung haben – die Arbeitnehmenden für ihre Karriere und die Arbeitgeber für die Kompetenzerweiterung in ihren Unternehmen. In die Weiterbildung von Gig Workern zu investieren, welche nur kurze Zeit im Unternehmen verbleiben, und dann mit ihren neuen Kompetenzen weiterziehen,



rechnet sich für den Arbeitgeber hingegen nicht.

Gibt es in der Schweiz Vorreiterunternehmen, die transparente Lohnabrechnungsmodelle für Gig Worker anbieten?

Gewisse Personaldienstleister bieten Gig Work in der Form der Temporärarbeit auf digitalen Plattformen an, wo sich Einsatzbetriebe und Temporärarbeitende per

Mausklick begegnen, Einsätze vereinbaren und sich gegenseitig bewerten. Der rechtliche Rahmen dafür ist transparent und klar über die Temporärarbeit geregelt. Die Temporärarbeit hat zukunftsgerichtete Modelle entwickelt, um die Errungenschaften des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts in die Moderne zu transferieren und mit den Freiheiten von Flexwork zu verbinden. Das betrifft

einerseits wie erwähnt die berufliche Vorsorge. Andererseits betrifft es auch das Krankentaggeld. Der Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih bietet eine KTG-Branchenlösung, die unabhängig von der Dauer des Temporäreinsatzes im Bedarfsfall Leistungen von bis zu 720 Tagen erbringt.

Sie haben vorhin die Weiterbildungsproblematik bei Gig Work ange-

«Ein eingespieltes Sozialversicherungssystem umzubauen, ist nicht nur politisch, sondern auch technisch anspruchsvoll.»

«Die Temporärarbeit ist eine sehr geeignete Arbeitsform, um Nichterwerbstätige in den Arbeitsmarkt zu integrieren.»



sprochen. Wie geht die Branche mit dieser Problematik um?

Es gibt den Weiterbildungsfonds «temptraining» für Temporärarbeitende. In einer Welt zunehmender Flexwork reduziert sich der Anreiz eines Unternehmens, in die Weiterbildung seiner Mitarbeitenden zu investieren, weil diese mobiler sind und sich die Weiterbildungsinvestitionen anderswo als beim investierenden Arbeitgeber auszahlen. Trotzdem profitieren die Unternehmen von Personal, das sich weiterbildet. Um dieses Dilemma zu überwinden, setzt die Temporärbranche auf eine Solidaritätslösung: Temporärarbeitende und Personaldienstleister zahlen beide einen im GAV Personalverleih geregelten Lohnbeitrag in den Weiterbildungsfonds «temptraining» ein. Ab einer Einsatzzeit von nur zwei Wochen haben alle Temporärarbeitenden Zugang zu «temptraining». Sie erhalten eine nach Einsatzzeit abgestufte finanzielle Unterstützung an die berufliche Weiterbildung ihrer Wahl, die sie innerhalb eines Jahres nach dem Temporäreinsatz einlösen können. So ist jeder bereit, in die Weiterbildung zu investieren, weil jeder davon profitieren kann.

Gibt es gesetzgeberische Initiativen oder Reformen, die die Situation von Mehrfachbeschäftigten verbessern sollen?

Verschiedene Parlamentarierinnen und Parlamentarier sind sich der zunehmenden Flexwork durchaus bewusst, suchen nach Lösungen und machen Vorschläge. Diese scheitern aber meist an mangelnden Mehrheiten oder auch manchmal an Konstruktionsfehlern. Ein eingespieltes Sozialversicherungssystem umzubauen, ist nicht nur politisch, sondern auch technisch anspruchsvoll. Und politisch gibt es noch ziemlich viele Akteure, die dem Flexwork-Trend gegenüber sehr kritisch eingestellt sind. Sie sehen in der flexiblen Arbeit vor allem Risiken und viel weniger die Chancen. Das be-

ginnt schon bei so banalen Themen wie Homeoffice.

Wie sehen Sie die zukünftige Entwicklung in Bezug auf Mehrfachbeschäftigung? Werden Gig Work und traditionelle Beschäftigung zukünftig gleichgestellt sein?

Es wird vermutlich immer eine Mischung aus flexibler und traditioneller Beschäftigung brauchen und geben. Beide Arbeitsformen haben ihre Vorteile, die es optimal zu kombinieren gilt. Für die Unternehmen ergibt es Sinn, ihr Team aus einer Kernbelegschaft mit Festangestellten und einer flexiblen Belegschaft mit Temporärarbeitenden, Freelancern, Projektmitarbeitenden, befristet Angestellten, Gig Workern und/oder Subunternehmer zusammenzustellen. So sind einerseits Kernkompetenzen, kritisches, internes Wissen und Kontinuität sichergestellt. Andererseits ist für frischen Wind, Innovation und Anpassungsfähigkeit im Wettbewerb gesorgt. Für die Unternehmen und das Human-Resources-Management bedeutet dies, dass sie sowohl auf Struktur- und Prozessebene als auch auf Kulturebene ein Unternehmenssystem aufbauen müssen, welches diese Vielfalt zu meistern weiss und die Vorteile daraus zum Tragen bringt.

Was bedeutet dies für die Arbeitnehmenden?

Auch für die Arbeitnehmenden ist eine duale Arbeitswelt mit moderner und traditioneller, flexibler und fixer Arbeit ein Gewinn. Aus Studien³ ist bekannt, dass Erwerbstätige mit sehr unterschiedlichen Bedürfnissen und Motiven am Arbeitsmarkt teilnehmen. Den einen ist Stabilität und Sicherheit wichtig. Sie streben eine Festanstellung an und sind für die Kernbelegschaft prädestiniert. Manchmal führt der Weg dahin über ein flexibles Arbeitssetting, weil Flexwork den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtert. Für andere ist Flexwork das erklärte Ziel.

Ihnen sind Freiheit und Unabhängigkeit wichtig, und sie wollen sich nicht fest an ein Unternehmen binden. Sie sind ideale Teammitglieder für den flexiblen Belegschaftsteil.

Kern- und flexible Belegschaft sind im besten Fall durchlässig. Je nach Lebensphase ist für die Arbeitnehmenden eine feste oder flexible Arbeitsform passender. Und je nach Konjunktur- oder Wettbewerbssituation benötigt ein Unternehmen mehr fixe oder mehr flexible Mitarbeitende. Wie viel wovon künftig gebraucht wird, wird sich zeigen, ist individuell verschieden und soll sich dem jeweiligen Umfeld und den jeweiligen Bedürfnissen anpassen können.

ZUR PERSON



Myra Fischer-Rosinger (44) arbeitet seit 19 Jahren für die Personaldienstleistungsbranche und ist seit 2014 Direktorin des Branchenverbands swissstaffing. Sie hat die Entwicklung des Gesamtarbeitsvertrags Personalverleih eng begleitet, den Weiterbildungsfonds temptraining aufgebaut und gilt als Expertin zum Thema Flexwork. Nach ihrem Studium der Politikwissenschaft und Volkswirtschaftslehre in Zürich und Genf hat sie verschiedene Management- und Leadership-Weiterbildungen an der Uni St. Gallen sowie an der Harvard Business School absolviert. Bevor sie in die Personaldienstleistung einstieg, war sie in der Politikberatung tätig. Neben der Arbeitswelt schlägt ihr Herz für ihre Familie.

Fussnoten

- 1 swissstaffing (2022): White Paper – Temporärarbeitende sind am besten gestellt: Flexible Arbeitsmodelle im Vergleich. www.swissstaffing.ch/whitepaper
- 2 swissstaffing (2024): White Paper – Mehr Arbeitskräfte dank Selbstbestimmung. Erwerbstätige wollen grössere Flexibilität. www.swissstaffing.ch/whitepaper
- 3 swissstaffing (2023): White Paper – Sicherheitsnetz und Rettungsanker: Wie Temporärarbeit in den Arbeitsmarkt integriert und flexible Arbeit absichert. www.swissstaffing.ch/whitepaper

Datum: 01.04.2025

Personal Schweiz
8048 Zürich
044/ 434 88 34
<http://www.personal-schweiz.ch>

Medienart: Print
Medientyp: Fachmedien
Auflage: 1'722
Erscheinungsweise: monatlich



Seite: 6,7,8
Fläche: 44'176 mm²

Auftrag: 1075681
Themen-Nr.: 215011
Referenz:
4801a937-67fb-4ba5-a574-3247dfb484cc
Ausschnitt Seite: 5/5

*«Ein Pensionskassenanschluss
für Gig Worker und Mehrfachbeschäftigte
ist sehr schwierig.»*