

Zeitschrift: Schweizer Monat : die Autorenzeitschrift für Politik, Wirtschaft und Kultur
Band: 101 (2021)
Heft: [1]: Neue Arbeitswelt

Artikel: Atypische Arbeitsmodelle werden zur Norm
Autor: Gachet, Emilie
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-958136>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 15.03.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Atypische Arbeitsmodelle werden zur Norm

Vollzeit angestellt bis zum Pensionsalter: Dieses Modell wird zunehmend zur Ausnahme. Das liegt am technologischen Wandel, aber auch an veränderten Bedürfnissen.

von *Emilie Gachet*

Frühjahr 2020: Die Coronapandemie ist ausgebrochen, es gilt Social Distancing und gut die Hälfte der Erwerbstätigen in der Schweiz arbeitet – zumindest teilweise – im Homeoffice. Zum Vergleich: Im Jahr 2019 leistete nur knapp jeder Fünfte regelmässig und nur jeder Zwanzigste hauptsächlich Heimarbeit. Was bisher für viele undenkbar war, wurde innerhalb von wenigen Wochen zu einer weitverbreiteten Realität. Möglich machte es der verstärkte Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien, wie VPN-, Cloud- oder Video-Konferenz-Lösungen.

Die Coronakrise hat der Schweiz einen Digitalisierungsschub verpasst. Nun stellt sich die Frage, was die längerfristigen Auswirkungen für die Arbeitswelt sein werden. Durch digitale Technologien wird Arbeit zunehmend orts- und zeitunabhängig. Erhalten dadurch über Homeoffice hinaus weitere flexible Arbeitsformen wie Arbeit auf Abruf, befristete Projektarbeit oder internetbasierte Plattformarbeit zusätzlichen Auftrieb?

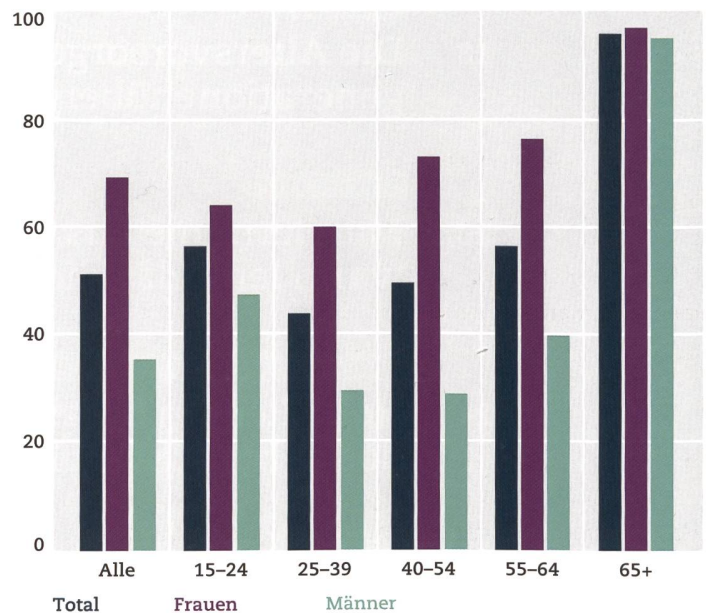
Über ein Drittel arbeitet Teilzeit

Die Arbeitswelt befindet sich schon seit längerem im Wandel. Das traditionelle Arbeitsmodell, bei dem jemand Vollzeit und mit einem unbefristeten Vertrag angestellt ist, hat in den vergangenen Jahrzehnten stetig an Bedeutung verloren. Sogenannte nichttraditionelle oder atypische Arbeitsverhältnisse wie Teilzeitarbeit, befristete Arbeit, Freelance-Tätigkeiten oder Gig-Working sind im Gegenzug auf dem Vormarsch. Aber kann überhaupt noch von «atypischen» Arbeitsmodellen die Rede sein? Vor der Coronakrise war bereits jeder zweite Erwerbstätige in der Schweiz in einem solchen nichttraditionellen Arbeitsverhältnis tätig (siehe Abb. 1). Bei den Frauen waren es sogar 70 Prozent, bei den Männern gut ein Drittel.

Die wohl gängigste nichttraditionelle Arbeitsform ist Teilzeitarbeit. Arbeitete Anfang der 1990er-Jahre noch rund ein Viertel der Erwerbstätigen in reduziertem Pensum, beträgt der Anteil inzwischen über 37 Prozent. Dieser Anstieg lässt sich hauptsächlich mit der zunehmenden Arbeitsmarktintegration von Frauen und insbesondere Müttern erklären. Teil-

Abbildung 1 Gar nicht mehr so atypisch

Anteil der Erwerbstätigen in einem nichttraditionellen Arbeitsverhältnis*, nach Geschlecht und Altersklasse, 2019 (in Prozent)



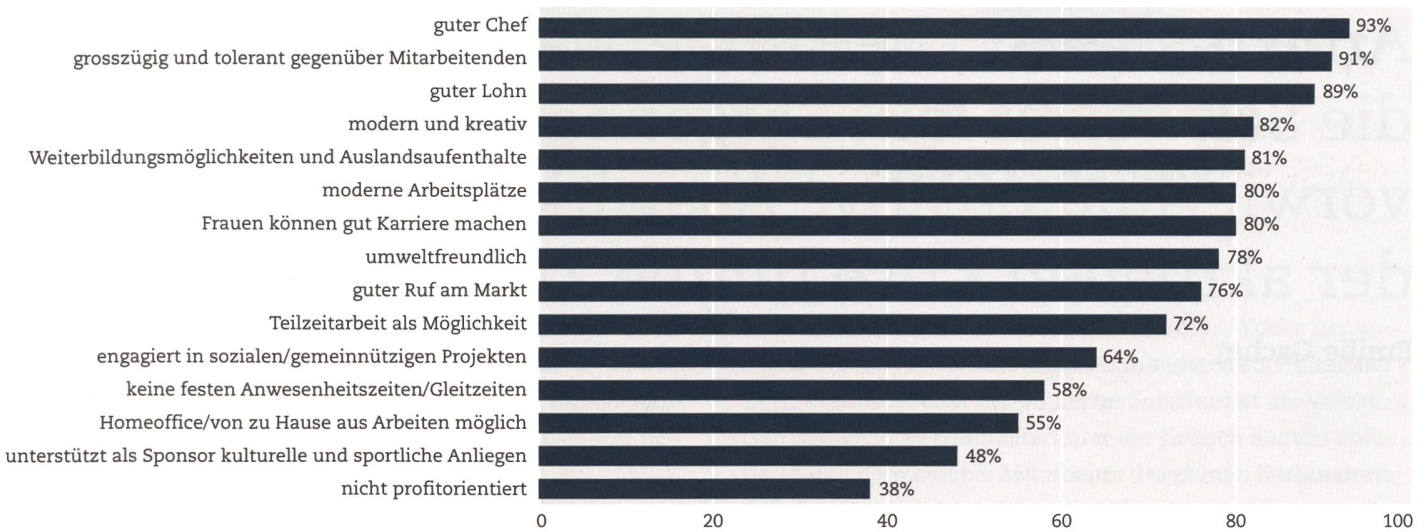
* Traditionelles Arbeitsverhältnis definiert als angestellt, mit Vollzeitpensum und unbefristetem Arbeitsvertrag

Quellen: Bundesamt für Statistik (SAKE), Credit Suisse

zeitarbeit ist zwar nach wie vor vorwiegend ein weibliches Phänomen, die Teilzeitquote der Schweizer Männer nahm in den letzten 30 Jahren jedoch stetig zu und liegt zurzeit bei rund 18 Prozent. Selbständigkeit und vor allem Arbeit auf Abruf und befristete Arbeitsverträge sind seltener, letztere Arbeitsform hat seit 2010 allerdings an Gewicht gewonnen. Auch die Plattformökonomie («Gig Economy») hält hierzulande langsam Einzug, wenn auch bisher auf sehr tiefem Niveau. 2019 boten 1,6 Prozent der Schweizer ihre Dienste oder Dienstleistungen über internetbasierte Plattformen wie Uber, Airbnb oder Clickworker an, meistens nur sporadisch und im Nebenerwerb.

Abbildung 2 Junge Arbeitnehmende schätzen Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit

«Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Eigenschaften bei einem Arbeitgeber?»,
Anteil «sehr/eher wichtig» in Prozent der Schweizer/-innen zwischen 16 und 25 Jahren, 2020



Quellen: gfs.bern, Credit-Suisse-Jugendbarometer

Die Gründe für die Veränderung der Arbeitsverhältnisse sind vielfältig und beschränken sich nicht auf die Verbreitung des Internets und neuer IT-Kommunikationsmittel.¹ Begünstigt werden nichttraditionelle Arbeitsmodelle auch durch die zunehmende Tertiarisierung der Wirtschaft: Im Dienstleistungssektor zeichnet sich die Nachfrage durch eine geringere Vorhersehbarkeit als in der Industrie aus, und der Arbeitsoutput ist in der Regel weder lagerfähig noch transportierbar. Arbeitnehmende sollten daher flexibel und im richtigen Moment verfügbar sein.

Die konjunkturelle Lage spielt ebenfalls eine Rolle: Müssen Unternehmen in Krisenzeiten Kosten sparen, haben sie einen verstärkten Anreiz, Arbeitskräfte möglichst flexibel einzusetzen. Temporärbeschäftigungen und Personalverleih gewinnen in diesen Zeiten an Bedeutung. Veränderte Anforderungen der Wirtschaft sind somit ein wichtiger Teil der Erklärung für die Zunahme nichttraditioneller Arbeitsformen. Die Coronakrise liefert diesbezüglich gerade ein Beispiel: In unserer im Herbst 2020 durchgeführten KMU-Umfrage gaben 27 Prozent der Schweizer KMU an, dass sie künftig traditionelle Arbeitsverhältnisse (eher) hinterfragen und neue Arbeitsformen wie befristete Projektarbeit, den Einsatz von Freelancern oder Arbeit auf Abruf vermehrt ins Auge fassen werden.

Jüngere Generationen wollen Flexibilität

Die Flexibilisierung der Arbeitswelt wird zum Teil auch durch politische Faktoren getrieben. In diversen Ländern wurden die Arbeitsmarktregulierungen mit dem Ziel gelockert, bislang ungenutzte Arbeitskräftepotenziale besser auszuschöpfen und damit dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken oder die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen.

Nichttraditionelle Arbeitsmodelle haben sich aber nicht zuletzt auch als Antwort auf neue Bedürfnisse und Einstellungen der Arbeitnehmenden etabliert. Im Laufe der Generationen nahm die Studiendauer zu und der Eintritt ins Erwerbsleben erfolgt immer später. Dies lässt insbesondere bei jungen Menschen den Anteil an Beschäftigungen mit geringem Pensum und/oder mit befristetem Arbeitsvertrag steigen (Stichwort: Praktika). Die jüngeren Generationen sind in der digitalen Welt aufgewachsen, sie wurden von der damit einhergehenden Flexibilität geprägt und erheben entsprechende Ansprüche an ihre Arbeitsweise. Die berufliche Mobilität ist mit jeder Generation grösser geworden, häufige Jobwechsel sind keine Seltenheit mehr. Die Gleichberechtigung schreitet voran, damit ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen und folglich der Wunsch nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewachsen. Ausserdem legen die Generationen Y («Millennials») und Z generell mehr Wert auf Work-Life-Balance als die Babyboomer-Generation und die Generation X.

Einen Einblick in die Einstellungen und Wünsche der jungen Schweizer in bezug auf ihre (künftigen) Arbeitsbedingungen liefert das Jugendbarometer der Credit Suisse, eine repräsentative Umfrage unter 16- bis 25-Jährigen. Die Ergebnisse 2020 bestätigen das Bild einer Jugend, die flexibel sein möchte. Knapp drei Viertel der Mitglieder der Generation Z – die Jahrgänge, die allmählich auf den Arbeitsmarkt drängen – erachten Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit demnach als sehr oder eher wichtig (siehe Abb. 2). Auch flexible Arbeitszeiten oder Homeoffice werden von einer Mehrheit der Befragten gefordert.

«Was die Arbeitsbedingungen (Homeoffice und weitere flexible Arbeitsformen) betrifft, erwarten die Schweizer laut Sorgenbarometer vorwiegend positive Auswirkungen der aktuellen Krise für die Zukunft.»

Emilie Gachet

Mit der Coronakrise steigt in der Schweiz allgemein die Angst vor Arbeitslosigkeit. Die Unsicherheit ist bei den jüngeren Generationen am stärksten ausgeprägt, wie das Sorgenbarometer 2020 der Credit Suisse zeigt. Was die Arbeitsbedingungen (Homeoffice und weitere flexible Arbeitsformen) betrifft, erwarten die Schweizer laut Sorgenbarometer hingegen vorwiegend positive Auswirkungen der aktuellen Krise für die Zukunft. Insgesamt ist die Haltung der Schweizer Bevölkerung gegenüber der Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt grundsätzlich zuversichtlich. Nur gerade 6 Prozent der Umfrageteilnehmer nannten dies 2020 als eine ihrer Hauptsorgen.

Vorsorgesystem hinkt hinterher

Flexible Arbeitsverhältnisse mögen einem Wunsch der Erwerbstätigen nach mehr Flexibilität, mehr Abwechslung und einem erleichterten Arbeitsmarktzugang entsprechen, sie bergen aus Arbeitnehmersicht aber auch Risiken. Dazu gehören Unsicherheiten bezüglich Arbeitsvolumen, Regelmässigkeit und Höhe des Einkommens, Karrieremöglichkeiten oder sozialem Schutz. So ist im Bereich der Plattformökonomie die Aufteilung zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden beziehungsweise Angestellten und Selbständigen nicht immer klar geregelt, was vom aktuellen Altersvorsorgesystem, das noch stark auf das traditionelle Arbeitsverhältnis ausgerichtet ist, unzureichend aufgefangen wird. Auch Parameter der beruflichen Vorsorge wie die Eintrittsschwelle und der Koordinationsabzug führen heute zu einer Benachteiligung von Er-

werbstätigen, die Teilzeit arbeiten oder mehreren Tätigkeiten mit kleinem Arbeitspensum bei unterschiedlichen Arbeitgebern nachgehen. Erwerbstätige in atypischen Arbeitsverhältnissen laufen im heutigen System daher Gefahr, nicht genügend für das Alter vorsorgen zu können. Es ist eine Reform nötig, die diese Aspekte berücksichtigt.

Andererseits könnten flexible Arbeitsmodelle aber auch dazu beitragen, die Problematik der Erhöhung des Pensionsalters und der Verlängerung des Arbeitslebens zu entschärfen, indem sie einen schrittweisen Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ermöglichen. Die Akzeptanz für und die Verbreitung von solchen Lösungen ist im Laufe der Generationen gestiegen. Während die Hälfte der Schweizer Babyboomer, die das gesetzliche Pensionsalter noch nicht erreicht haben, sich nicht vorstellen kann, über das Rentenalter hinaus weiter zu arbeiten, sinkt dieser Anteil bei der Generation X auf 39 Prozent und bei den Millennials auf 28 Prozent.² Die bisher starre Dreiteilung des Lebens in Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Ruhestand scheint sich langsam aufzuweichen. ◀

¹ Vgl. Michael Mattmann, Ursula Walther, Julian Frank und Michael Marti: Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Seco-Publikation: Arbeitsmarktpolitik Nr. 48, 2017.

² Credit-Suisse-Fortschrittsbarometer 2019/20; vgl. dazu Credit Suisse Research Institute: Rethinking Retirement, 2020.

Emilie Gachet

ist Senior Economist im Bereich Policy & Thematic Economics bei der Credit Suisse.



«In Rente gehen, wann ich will»

Baptiste Wicht

Von Baptiste Wichts Buchführung könnte sich manch ein Grosskonzern eine Scheibe abschneiden. Monat für Monat notieren der 32-Jährige und seine Frau akribisch Einnahmen und Ausgaben, Anlagerendite und Sparquote. Letztere beträgt aktuell rund 50 Prozent – diesen Anteil des Haushaltseinkommens legen sie zur Seite. Wichts Ziel: Spätestens mit 50 will er genug Geld auf der Seite haben, um in Ruhestand zu gehen.

Für Wicht, der im Kanton Freiburg lebt und als Softwareentwickler für eine internationale Firma arbeitet, geht es dabei um Unabhängigkeit. «Es ist nicht so, dass ich meinen Job nicht mag. Doch die Vorstellung gefällt mir, dass ich dann in Rente gehen kann, wann ich will.»

Um sein Ziel zu erreichen, hat er die Ausgaben auf das reduziert, was er wirklich braucht. So verzichtet er auf ein TV-Abo, fährt ein kleines, sparsames Auto und vergleicht regelmässig Versicherungs- oder Kreditkartenangebote.

Wicht ist Teil der sogenannten FIRE-Bewegung. Die Abkürzung steht für «Financial Independence, Retire Early» (finanzielle Unabhängigkeit, früher Ruhestand). Die Idee besteht darin, möglichst schnell ein Vermögen aufzubauen, das gross genug ist, damit man von den Kapitalerträgen leben kann. Dabei wird oft die «4-Prozent-Regel» angewendet: So hoch sollte die jährliche Rendite auf dem Vermögen sein, die im «Ruhestand» den Lebensunterhalt deckt. Wicht kalkuliert etwas konservativer mit 3,5 Prozent.

Welche Rolle spielt dabei die gesetzliche Altersvorsorge? «Mit der AHV rechne ich nicht», erklärt Wicht. Das System der ersten Säule sei nicht nachhaltig; er wisse nicht, ob sie noch existiere, wenn er das gesetzliche Rentenalter erreiche. Bei der zweiten Säule plant er, sich sein Alterskapital auszahlen zu lassen. In die Säule 3a zahlt er jedes Jahr das Maximum ein und legt das Geld in Aktien an.

Doch geht nicht die Lebensqualität verloren, wenn man derart pingelig auf Einnahmen und Ausgaben achtet? Nein, findet Wicht. «Den grössten Teil unserer Einsparungen erzielen wir, indem wir für die gleichen Leistungen weniger ausgeben.» Er glaubt, trotz Sparsamkeit noch immer zu viel zu konsumieren. «Aber ich konsumiere bewusster.» (lz) ◀



«Ich schätze die Abwechslung»

Florian Lüthi

In Florian Lüthi's Arbeitsalltag gleicht keine Woche der anderen. Neben dem Studium der Politikwissenschaft und der Germanistik arbeitet der 28jährige Solothurner als Velokurier, zudem ist er Geschäftsführer der Grünen Kanton Solothurn und persönlicher Mitarbeiter des grünen Nationalrats Felix Wettstein. «Ich schätze die Abwechslung», sagt er. So habe er mehrere Standbeine und die Arbeit als Velokurier sei ein willkommener Ausgleich zur Kopfflastigkeit des Studiums.

Allerdings hat die Beschäftigung bei verschiedenen Arbeitgebern auch Nachteile – etwa bei der Altersvorsorge. Weil der Koordinationsabzug in der zweiten Säule von gut 25 000 Franken für jedes Anstellungsverhältnis einzeln gilt, ist ein kleinerer Teil des Einkommens versichert als bei jemandem, der nur einen Job hat. Auch wenn er mit seiner Situation zufrieden ist, sagt Lüthi denn auch: «Die Unsicherheit von Hunderten von Minijobs muss nicht immer sein.»

Er ist froh, bei all seinen Beschäftigungen einen Anstellungsvertrag zu haben. Der Velokurierdienst Notime, für den er zuvor fuhr, bezahlte die Fahrer früher nach Auftrag, wie es bei Uber und anderen Gig-Economy-Firmen Standard ist. Die Arbeitnehmer müssen sich bei diesem Modell selber um ihre Versicherung und Vorsorge kümmern. Inzwischen hat Notime seine Fahrer angestellt. Lüthi arbeitet heute bei der Kurierzentrale in Basel, wo er die Sicherheit einer festen Anstellung hat und zugleich seine Arbeitszeit relativ flexibel wählen kann. Derzeit arbeitet er etwa 6 bis 12 Stunden pro Woche.

Bisher habe er sich «nicht gross» mit Altersvorsorge beschäftigt, räumt Lüthi ein. «Ich achte vor allem darauf, keine Lücken bei den AHV-Beiträgen zu haben.» Nun, da seine Einkommenssituation stabiler sei, seien aber auch Einzahlungen in die zweite oder dritte Säule eine Option.

«Es ist komfortabel, ein festes Anstellungsverhältnis zu haben», sagt Lüthi. Gerade weil diesen Komfort nicht alle haben, befürwortet er eine Stärkung der ersten Säule. «Die AHV kümmert sich auch um jene, die keine klassische Erwerbsarbeit leisteten, aber wichtige Aufgaben etwa in der Kinderbetreuung erfüllten.» (lz) ◀