

ARBEITEN wie Rockbands

Freelancer bieten ihre Dienstleistungen auf dem digitalen Arbeitsmarkt an. Die Vermittlung von Jobs erfolgt dank Plattformen immer schneller.

 Rolf Murbach  Marion Nitsch



Die Gig-Ökonomie legt kräftig zu. Rund 25 Prozent aller Schweizer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind unter anderem freiberuflich tätig, üben als Freelancer – ganz selbstständig oder neben einer Festanstellung – einen oder mehrere Jobs aus und hangeln sich wie Rockbands von Gig zu Gig. Das hat einerseits damit zu tun, dass viele Firmen bei Festanstellungen zurückhaltend sind. Sie engagieren Fachkräfte nur dann, wenn sie diese benötigen. Andererseits schätzen immer mehr Menschen die freie Arbeitsweise und die damit verbundene Unabhängigkeit. Sie entscheiden sich aus eigenen Stücken für die Gig-Ökonomie.

Die Arbeitswelt verändert sich aufgrund der Digitalisierung und dem zunehmenden Einsatz von Robotern kontinuierlich und schnell. Industrielle Revolutionen haben Gesellschaften schon immer umgekrempelt. Noch nie aber ist ein Wandel in so hohem Tempo erfolgt. Berufe verändern sich, Jobs werden vernichtet, aber es entstehen auch neue. Das bedeutet: Arbeitskräfte müssen flexibel sein, sich auf die veränderten Aufgaben einstellen und häufig eben auf eine Festanstellung verzichten.

BEFRISTETE JOBS

Laut Studien der Beratungsfirmen McKinsey und Deloitte werden Temporanstellungen künftig weiter stark zu-

legen. Treiber des Wandels sind neben Arbeitgebern und Arbeitnehmern auch die Technologie. Eine Schlüsselrolle spielen dabei digitale Plattformen, die Akteure miteinander vernetzen. Freelancer publizieren ihre Angebote online, Kunden buchen die Freiberufler mit wenigen Klicks. Bewertungssysteme helfen bei der Entscheidungsfindung. Klassiker solcher Vermittlungsplattformen sind Booking, Airbnb und Uber. Diese digitalen Marktplätze verändern das unabhängige Arbeiten massiv. Denn dank der Allgegenwart von mobilen Geräten, einem enormen Pool von Arbeitskräften und Kunden sowie der Möglichkeit von Echtzeit-Informationen finden sich Freiberufler und Auf-

traggeber immer schneller. In den letzten zwei Jahren haben vor allem Start-ups solche Plattformen lanciert. Wir stehen wohl erst am Anfang der Entwicklung.

Eine dieser Plattformen ist die 2015 gegründete Firma Gigme. Mit wenig Aufwand können Freelancer ihre Dienstleistungen online anbieten und Auftraggeber diese buchen. Das Praktische dabei - und der grosse Unterschied zu anderen Plattformen: Die Kunden - Einzelunternehmer, Studenten, teilzeitarbeitende Wiedereinsteiger oder Projektgruppen - müssen sich nicht um die vertragliche Anstellung, Sozialabgaben, Versicherungen und Steuern kümmern. Dies und das ganze Honorarwesen übernimmt Gigme. «Unsere Kunden sind virtuell selbstständig. Sie sollen sich auf ihr Kerngeschäft konzentrieren können und nicht durch administrative Arbeiten Zeit verlieren», sagt Frank Ohoven. Auf der Vermittlungsplattform können auch Unternehmen Stellen ausschreiben oder die Dienstleister direkt ansprechen.

RECHTLICH KORREKT

Faire Anstellungsbedingungen und das Einhalten der Gesetze sind Frank Ohoven wichtig. Gigme ist im engen Kontakt mit Gewerkschaften und Ämtern

und achtet darauf, dass soziale Verpflichtungen eingehalten werden. Von einem Plattformkapitalismus, der Kunden ausbeutet, hält der Gründer von Gigme wenig. «Natürlich wollen wir Geld verdienen, aber es geht uns in erster Linie darum, eine funktionierende Plattform zu betreiben, von der Auftragnehmer und -geber gleichermassen profitieren. Systeme, die alles aufbrechen und eine Partei benachteiligen, gefährden den sozialen Frieden, was allen schadet.» Während grosse digitale Player wie Uber oder Airbnb die Regulatoren weltweit vor knifflige Fragen stellen und sich wenig um rechtliche Klarheit kümmern, hält sich Gigme an die Vorgaben. «Alle Abgaben und Versicherungen werden von uns gesetzeskonform abgewickelt und bezahlt. Sogar regionale Gesamtarbeitsverträge sind berücksichtigt. Bei uns ist rechtlich alles sauber», so Frank Ohoven.

Smarte Online-Start-ups wie Gigme konkurrieren die traditionellen Vermittler von Temporärstellen, weil sie günstiger und transparent sind. Bei Vermittlern von zeitlich befristeten Jobs wissen in der Regel weder Arbeitnehmer noch Arbeitgeber, welchen Anteil des Lohnes der Personaldienstleister in die eigene Tasche wirtschaftet. Gigme hingegen weist alle seine Abzüge aus.

Von hundert Franken Lohnkosten, die ein Unternehmen hat, bleiben dem Angestellten noch 73 Franken übrig. Rund 17 Franken betragen die Sozialkosten. 10 Franken nimmt Gigme für die eigene Arbeit ein. Das ist deutlich weniger als die Gebühren eines herkömmlichen Temporärstellenvermittlers. Gemäss Recherchen der Schweiz am Sonntag

«Unsere Kunden sind virtuell selbstständig. Sie sollen sich auf ihr Kerngeschäft konzentrieren können.»

sollen diese mindestens doppelt so hoch sein. Es ist klar, wer beim aktuellen und zunehmenden Kostendruck auf Dauer die Nase vorn hat. Auch Privatpersonen, die ihre Dienstleistung auf der Plattform anbieten und ihr Lohnangebot selber bestimmen, sehen im System auf einen Klick, wie viel sie effektiv verdienen. Ein Grafiker mit einem Stundenansatz von 70 Franken zum Beispiel hat am Schluss 50 Franken im Portemonnaie.

ANZEIGE



SERVICES CONSULTING ENGINEERING DATACENTERS

Eine zuverlässige IT ist heute ein Muss und bestimmt zentral über den Geschäftsnutzen jedes Unternehmens. Da die IT jedoch meistens nicht zu deren Kernkompetenzen gehört, sollten die anspruchsvollen und vielfältigen Aufgaben sinnvollerweise an einen kompetenten IT Partner übertragen werden. Zahlreiche Kunden aus den unterschiedlichsten Branchen verlassen sich darum täglich auf die langjährige Erfahrung und die ausgewiesenen Spezialisten von iSource. Einige wichtige Leistungen im Überblick:

- ICT Outsourcing für KMU mit Managed Cloud Services aufbauend auf den Architekturreichen IT-Infrastruktur (IaaS), Anwendungsplattformen (PaaS) und Business-Applikationen (SaaS)
- Integration von Cloud- und Private-Cloud-Angeboten für den Desktopbereich (DaaS)

- Transparente Abrechnung der effektiv bezogenen Leistungen
- Sichere Datenhaltung in der Schweiz durch den Betrieb von drei Hochverfügbarkeits-Rechenzentren
- Konzeption, Realisierung und Betrieb von hochverfügbaren und Disaster-Recovery-fähigen Lösungen
- Professionelle Beratung in den Bereichen Business-Impact-Analyse (BIA), Business-Continuity-Planung und -Management

iSource AG | Sägereistr. 24 | 8152 Glattbrugg
Tel. 044 809 97 00 | www.isource.ch



YOUR IT HEARTBEAT

«Festanstellungen gibt es auch in Zukunft. Aber wir sehen einen Trend zur Selbstständigkeit.»

MEHRERE ARBEITGEBER

Frank Ohoven ist überzeugt davon, dass sich die Arbeitswelt weiter in Richtung Flexibilisierung entwickeln wird. Und das komme längst nicht nur den Arbeitgebern zugute, die zunehmend mit Freelancern arbeiten, sondern auch den Arbeitnehmern. «Natürlich wird es auch in Zukunft Festanstellungen geben. Aber es gibt einen klaren Trend zu mehr Selbstständigkeit. Viele Menschen arbeiten für mehrere Arbeitgeber in befristeten Jobs und unterschiedlichen Projektgruppen. Und zwar nicht nur, weil es an Feststellen fehlt, sondern weil sie es wollen. Denn sie sind in der Arbeitsgestaltung freier, können ihre Zeit einteilen, Beruf, Familie und Freizeitaktivitäten einfacher koordinieren.» Zudem pflegen vor allem Vertreter



Shops: Mit unkonventionellen Auftritten Kunden gewinnen.

der Generation Y andere Werte und Prioritäten, wie Studien zeigen. Eine hohe Lebensqualität und die Work-Life-Integration sind vielen Menschen wichtiger als eine klassische Karriere und Statussymbole. Sie wollen spannende Jobs und Freiheit. Sich in starre Strukturen einzufügen, ist ihre Sache nicht. Dafür nehmen sie auch Unsicherheit in Kauf.

Die Unsicherheit, die temporäre, projektbezogene Stellen mit sich bringen, kann aber auch Sicherheit bedeuten. Denn Freelancer mit mehreren Ar-

beitgebern sind weniger abhängig. Verlieren sie einen Auftrag, bleiben ihnen andere. Und noch einen Vorteil sieht Ohoven in diesem Arbeitsmodell: «Mit zunehmender Erfahrung qualifizieren wir uns für ganz unterschiedliche Aufgaben. Wir sind gewissermassen Multitalente. Diese Qualifikationen können wir in einer immer differenzierteren Arbeitswelt dank der einfachen und schnellen Vermittlung der Internetplattformen in mehrere Jobs einbringen. Das ist bereichernd.» X

ANZEIGE

**Prüfungsausschreibung
2018**

**Berufsprüfung für Fachfrau/Fachmann
im Finanz- und Rechnungswesen**

- Schriftliche Prüfungen: 26. bis 28. März 2018
- Prüfungsgebühr 1500 Franken

**Höhere Fachprüfung für Experten/Expertinnen in
Rechnungslegung und Controlling**

- Schriftliche Prüfungen: 12. bis 15. März 2018
- Mündliche Prüfungen: 12. und 13. April 2018
- Prüfungsgebühr 2300 Franken

Zur Prüfung anmelden:
ab 2. August bis
15. September 2017
examen.ch/rc

Unterlagen einsenden an:
Verein für höhere Prüfungen
in Rechnungswesen
und Controlling
Postfach 1853, 8027 Zürich

Verein für die höheren Prüfungen in
Rechnungswesen und Controlling

**kaufmännischer
verband**

mehr wirtschaft. für mich.



«Es braucht überzeugende Leistungen»

Die digitale Revolution betrifft Firmen und Arbeitnehmer gleichermaßen. Das hat Auswirkungen auf die Weiterbildung. Gefragt sind kurze massgeschneiderte und praxisbezogene Angebote, sagt Urs Achermann.

 Rolf Murbach

Die Arbeitswelt ist wegen der Digitalisierung und Automatisierung im Umbruch. Was bedeutet die Entwicklung für Firmen?

Unternehmen sollten sich der Veränderung stellen, welche die Digitalisierung und die Beschleunigung mit sich bringt. Klassische Hierarchien verlieren an Bedeutung, die partnerschaftliche Zusammenarbeit sowie Hochleistungsteams werden wichtiger. Zudem müssen die Unternehmen vermehrt darauf achten, dass sie dank attraktiver Anstellungsbedingungen Talente und Leistungsträger an sich binden, damit Know-how nicht verloren geht. Eine nachhaltige Personalentwicklung trägt dazu bei. Schliesslich müssen die Betriebe agil bleiben, das heisst, sie arbeiten in befristeten Projekten vermehrt mit Freelancern zusammen.

Was bedeutet es, wenn klassische Hierarchien an Bedeutung verlieren?

Der Wandel in der Arbeitswelt ist technologiegetrieben, und Geschäftsfelder verändern sich sehr schnell. Kluge Entscheide bedingen daher ein immer differenzierteres Fachwissen in unterschiedlichen Bereichen, das sich zudem laufend weiterentwickelt. Eine Führungsperson ist nicht mehr in der Lage, all diese Veränderungen zu überblicken und zu verstehen. Folglich muss sie Entscheidungskompetenzen an Fachleute und Projektverantwortliche abgeben. Die Führungskraft übernimmt ihrerseits vermehrt Koordinationsaufgaben und ist weniger für die klassische Personalführung zuständig. Netzwerke mit unterschiedlichen Verantwortlichkeiten und Partnersysteme lösen die traditionellen Hierarchien ab.

Start-ups lancieren Arbeitsmarktplattformen, die Freelancer und Arbeitgeber zusammenbringen. Nehmen die befristeten Jobs zu?

Ja, dieser Trend wird anhalten. Einer-

seits wollen die Unternehmen vermehrt Projektmitarbeiter befristet anstellen. Sie können so schneller auf die unterschiedlichen Auftragslagen reagieren. Andererseits gibt es immer mehr Menschen, die sich nicht an ein Unternehmen binden wollen. Sie schätzen die Freiheit einer freiberuflichen Tätigkeit.

Freelancer qualifizieren sich durch erfolgreiche Jobs. Wie wichtig sind eigentlich noch Arbeitszeugnisse?

Als Unternehmer muss ich mich auf dem Markt mit überzeugenden Leistungen behaupten. Arbeitszeugnisse sind da tatsächlich nicht mehr so relevant. Da die Zusammenarbeit zunehmend auf digitalen Plattformen wie Gigme oder Coople abgewickelt wird, sind Bewertungen durch die Auftraggeber viel wichtiger. Als freiberuflicher Dienstleister muss ich überdies aufzeigen, in welchen Projekten ich engagiert war. Ein aktuelles, aussagekräftiges Online-Portfolio ist unerlässlich.

Was bedeutet das für Sie als Bildungsanbieter?

In der Arbeitswelt entstehen laufend neue Jobs und Funktionen, für die es noch keine entsprechende Weiterbildung gibt. Darauf müssen wir reagieren. Das heisst, wir sind in engem Kontakt mit den Unternehmen und den Verbänden und erkennen dadurch, welche Anforderungen die Arbeitswelt stellt. Dann konzipieren wir entsprechende Angebote. Zum Beispiel: Eine Firma beschäftigt einen Conversion Rate Manager und möchte ihrem Mitarbeiter nun eine Weiterbildung ermöglichen. Solche Weiterbildungen konzipieren wir und bieten sie auf dem Markt an. Folgender Trend zeichnet sich ab: Gefragt sind kurze, massgeschneiderte Seminare und Zertifizierungen für spezielle berufliche Qualifikationen.

Verlieren auch die traditionellen Weiterbildungsabschlüsse an Bedeutung, zum Beispiel in der höheren Berufsbildung?

Das kann man so pauschal nicht sagen. Für Festanstellungen, die auch in Zukunft eine grosse Bedeutung haben werden, sind herkömmliche Abschlüsse immer noch wichtig. Wer zum Beispiel eine höhere Fachprüfung absolviert, weist eine Qualifikation aus, die ein Arbeitgeber sofort einordnen kann. Für bestimmte Stellen sind diese Abschlüsse unerlässlich, oftmals Voraussetzung, um im Bewerbungsverfahren einen Schritt weiterzukommen. Und wir haben ja in der Arbeitswelt auch den Trend, dass formale Abschlüsse für eine erfolgreiche Laufbahn immer wichtiger werden. Die Nachfrage nach Weiterbildungen und die wachsende Anzahl von Nachdiplomstudiengängen belegen das deutlich. Andererseits gibt es den Gegentrend der kurzen massgeschneiderten, praxisbezogenen Weiterbildungen.

Welches sind zentrale Anforderungen an Arbeitnehmer, um den Wandel zu bewältigen?

Neben der Fachkompetenz ist die Kommunikationsfähigkeit zentral. Die Fachkräfte arbeiten in unterschiedlichen Teams an mehreren Projekten. Wenn sie freiberuflich tätig sind, engagieren sie sich zudem für mehrere Arbeitgeber. Weiter müssen sich Arbeitskräfte vernetzen und vermarkten. Auch das setzt Kommunikation voraus. Schliesslich sollten sie offen sein gegenüber Veränderungen. Wer sich ans Herkömmliche klammert, steht schnell einmal auf verlorenem Posten.



Urs Achermann ist Direktor der Abteilung Weiterbildung der KV Zürich Business School.