

Doppel- oder Mehrfachkarrieren im Trend

# Zuwachs von «Slash-Karrieren» auf dem Schweizer Arbeitsmarkt

Verschiedene Berufe gleichzeitig auszuüben, ist ein Trend, der immer mehr an Bedeutung in der Schweiz gewinnt. Dabei kann es sich auch um eine Kombination von selbst- und nicht selbstständiger Arbeit handeln. In der Schweiz nimmt der Anteil der sogenannten *Slashers* immer mehr zu. Was sind die Vorteile und Herausforderungen dieser vielseitigen Art zu arbeiten?

Von Dr. Irenka Krone-Germann

Mehrfacherwerbstätigkeit gibt es seit mehreren Jahrzehnten, aber der Begriff *Slash-Karriere* (Doppel- oder Mehrfachkarriere) stammt aus den USA und wurde zum ersten Mal 2007 von der US-Autorin Marci Alboher in ihrem Bestseller-Buch «*One Person/Multiple Careers – How the Slash Effect can work for you*» erwähnt. Der Begriff «*Slasher*» bezieht sich auf Menschen, die mehrere Einkommen aus verschiedenen Jobs erzielen, z.B. als Selbstständige und als Angestellte. Der von Marci Alboher geprägte Begriff der «*Slash-Karriere*» bedeutet, dass man nicht mehr in der traditionellen «*Nine-to-Five-Routine*» arbeitet, sondern mehrere Jobs flexibel ausübt. Das Kumulieren von verschiedenen Arbeitsaktivitäten führt zu einem Vollzeitpensum, manchmal sogar zu mehr.

In der Schweiz gibt es genaue Statistiken zum Thema Mehrfacherwerbstätigkeit. 7,7% der erwerbstätigen Bevölkerung üben mehr als eine Beschäftigung aus. In den letzten drei Jahrzehnten hat sich dieser Anteil drastisch erhöht, und vor allem Frauen und Männer mit hohem Bildungsniveau neigen immer mehr dazu, als *Slasherinnen* und *Slashers* zu arbeiten (siehe Grafik). In der Schweiz ist die Mehrfacherwerbstätigkeit stärker als in der Europäischen Union verbreitet. Nur in den nordeuropäischen Ländern findet man ähnlich hohe Quoten wie in der Schweiz.<sup>1</sup>

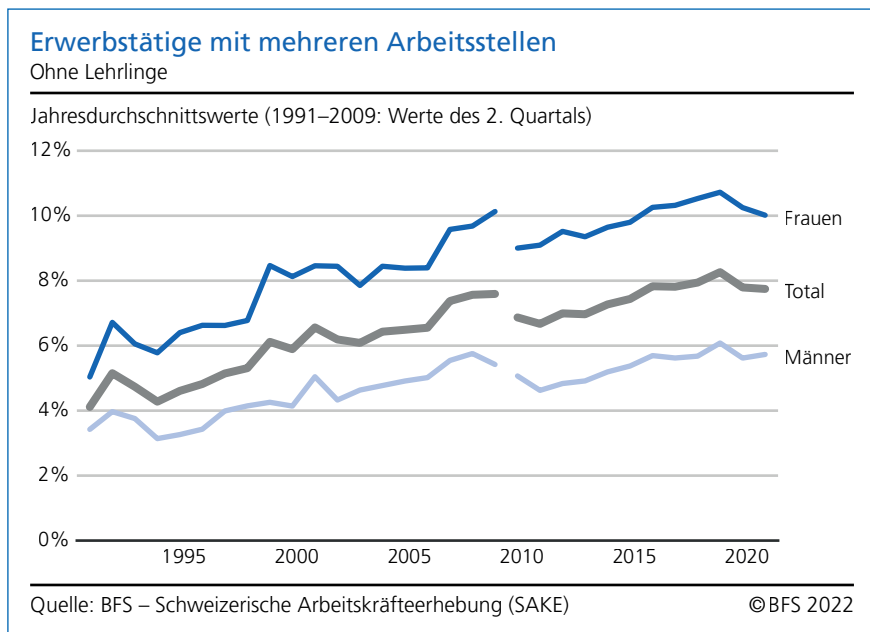
Ein grosser Teil der Angestellten, welche sich als *Slashers* bezeichnen, üben verschiedene Berufsaktivitäten nicht aus ökonomischer Not aus, sondern meistens aus vielfältigem Interesse. Gemäss BFS ist

nur jeder zehnte Arbeitnehmende mehrfacherwerbstätig, weil er oder sie keine Vollzeitstelle gefunden hat. Am höchsten ist der Anteil der Mehrfacherwerbstätigen bei den 40- bis 54-Jährigen (8,7%). Man beobachtet auch mehr Mehrfacherwerbstätige unter den Frauen mit Kindern. Zu beobachten ist auch, dass die Nebenbeschäftigung in drei Viertel der Fälle in einer anderen Branche als der des Haupterwerbs ausgeübt wird (74%).<sup>2</sup>

## Job- und Topsharing fördern Slash-Karrieren

Slash-Karrieren stehen im direkten Zusammenhang mit Job- und Topsharing-Modellen (zwei oder mehrere Mitarbeitende, die sich eine Vollzeitstelle mit gemeinsamen Verantwortlichkeiten teilen). Jobsharing erlaubt, Slash-Karrieren mit interessanten Teilzeitstellen zu verbinden. Das Topsharing ermöglicht es sogar, eine Führungsposition mit Teilzeitarbeit zu vereinen, so kann auch eine Geschäftsleiter\*in parallel Aktivitäten ausüben und dies mit Teilzeitarbeit kombinieren. Das Slashing ermöglicht es auch, selbstständig zu arbeiten und dabei gleichzeitig die finanzielle Sicherheit einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit beizubehalten.

In einem Job- oder Topsharing ist der intellektuelle Austausch zwischen den Individuen besonders intensiv. Das Lernen, die Gedanken des anderen zu verstehen, wird täglich praktiziert. Er kann sich sogar noch weiter ausdehnen, indem Know-how über Generationen hinweg (intergenerationelles Jobsharing) und über verschiedene Kulturen hinweg



(interkulturelles Jobsharing in internationalen Unternehmen) ausgetauscht wird. Jobsharing-Duos von Frauen und Männern, die im Vergleich zu beruflichen Partnerschaften von Frauen mit Frauen noch in der Minderheit sind, werden sich allmählich auf die geschlechtsspezifischen Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt auswirken und mehr Ausgleich zwischen den Geschlechtern bewirken. Jobsharing ist jedoch nicht für alle geeignet. Einige Voraussetzungen sind nach wie vor notwendig, wie Offenheit, gemeinsame Werte, Grosszügigkeit und das regelmässige Hinterfragen bestimmter Standpunkte.<sup>3</sup> Jobsharing ermöglicht es, die Nutzung von Humankapital zu optimieren, Talente innerhalb der Unternehmen zu binden sowie den Transfer von Know-how innerhalb der Unternehmen zu verbessern.

### Generationsanalyse – wer interessiert sich vor allem für eine Slash-Karriere?

Die Generationen Y und Z, zu denen die zwischen 1985 und 2005 geborenen

Menschen gehören, scheinen besondere Erwartungen an den Arbeitsmarkt zu haben. Sie streben nicht nur ein Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben mittels flexibler Arbeitszeitmodelle an, sondern nutzen auch Teilzeitarbeit, Heimarbeit und andere neue Formen von Flexibilisierung wie das Digitalnomaden-Modell. Auch scheinen sie ehrgeiziger zu sein als frühere Generationen, wenn es um das Abenteuer Unternehmertum geht.

Da die Digitalisierung die Gründung von Unternehmen in der kollaborativen Wirtschaft einfacher und oftmals billiger macht, scheint diese Generation schneller unternehmerisch tätig zu werden. Sie engagiert sich vor allem in diversifizierten Segmenten und nutzt die traditionelle Wirtschaft als kreatives Instrument, um sich neu zu erfinden. Die Generation Y soll dreimal so häufig wie die Babyboomer dazu neigen, sich sofort nach dem Studium selbstständig zu machen (27% gegenüber 9%).<sup>4</sup> Aber auch ältere Mitarbeitende kurz vor ihrer Pensionierung neigen zu einer Slash-Karriere und re-

duzieren ihre Pensen, um sich mit ihrem über die Jahre erworbenen Erfahrungsschatz und ihrer Expertise selbstständig zu machen.

Angesichts dieser Dynamik müssen sich die traditionellen Unternehmen neu erfinden, um einen Teil dieser Wirtschaftsakteure halten zu können. Sie fördern das «Intrapreneurship», ermöglichen aber auch mehr Flexibilität, um dem «Entrepreneurship» freien Lauf zu lassen. Diese Transformation zielt auf die schrittweise Einführung von differenzierten Arbeitszeiten und eine Verteilung der Vollzeitstellen ab, die sowohl den Bedürfnissen des Unternehmens als auch den Erwartungen der Beschäftigten gerecht wird. In diesem Kontext der zunehmenden Flexibilisierung der Unternehmen ermöglicht Jobsharing und Slashing diesen Arbeitnehmern mit vielfältigen Leidenschaften, sich parallel zu einer Tätigkeit innerhalb des Unternehmens auch ausserhalb des Unternehmens in einer privaten, unternehmerischen, künstlerischen oder sozialen Initiative zu engagieren.

## Wir steigern die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeitenden



Ihre Mitarbeitenden sind Ihre wichtigste Ressource. Je zufriedener Sie sind, desto motivierter nehmen Sie Ihre Aufgaben wahr und dies wirkt sich auf den Erfolg Ihres Unternehmens aus.

Wir von corporate benefits tragen zu dieser Zufriedenheit bei und unterstützen Sie bei diesem Thema. Auf unseren Vorteilsportalen bieten wir Ihren Mitarbeitenden attraktive Angebote von starken Marken.

Seit 2019 sind wir in der Schweiz aktiv. Hier vertrauen bereits mehr als 500 namhafte kleine, mittlere und grosse Unternehmen auf unsere Portale. Wir kennen Ihre Themen: Mit Engagement und Tatkraft verhandeln wir für Ihre Mitarbeitenden Angebote bei namhaften Anbietern.

 Mehr als 370 attraktive Angebote von starken Marken	 Massgeschneidertes Vorteilsportal in Ihrem Corporate Design	 Integration Ihrer bestehenden Angebote	 Keine Kosten oder Verpflichtungen für Einrichtung, Betrieb & Services	 Kein Verwaltungsaufwand und persönlicher Ansprechpartner bei corporate benefits
--	--	---	---	--

### Haben wir Ihr Interesse geweckt?

Dann besuchen Sie uns am nächsten HR Festival in Zürich vom 28 - 29/03/2023  
Oder kontaktieren Sie uns:  
info@cb-ag.ch | Tel. +41 31 301 36 36  
www.corporate-benefits.ch



## Mehrfachkarrieren und Herausforderungen

Slash-Karrieren bieten eine grosse Diversität und ermöglichen es, durch die Vielfältigkeit der Tätigkeiten oft mehr Sinn in der Arbeit zu finden. Slash-Karrieren sind allerdings nicht für alle Menschen passend. Was sind die Grundbedingungen, um als Slasher zu arbeiten? Die folgenden spezifischen Eigenschaften und Denkweisen sollte man dafür mitbringen:

- Fähigkeit schnell umzudenken und grosses Interesse für Vielfältigkeit
- Bereitschaft, viel zu arbeiten, denn man kann nie genau die Arbeitsintensität bei allen Aktivitäten einplanen, vor allem als Unternehmer\*in kombiniert mit einer unselbstständigen Anstellung. Bei Slash-Karrieren gibt es auch ein erhöhtes Risiko von Überbelastung.
- Respekt vor Interessenskonflikten: Klare Trennung der Kundenbeziehungen und eine Abgrenzung zwischen den verschiedenen Aktivitäten muss eingehalten werden.
- Kreativität und Leidenschaft: Das liegt daran, dass Slasher in mehreren Berufen aktiv sind und verschiedene Aufgaben übernehmen.
- Gut organisiert sein: eine grosse Planungskompetenz und eine Offenheit, sich fachlich und kulturell immer wieder in andere Arbeitsumgebungen einzufügen

Mehrfachkarrieren erweitern die Lernmöglichkeiten innerhalb einer Berufslaufbahn. Spannend und divers sind die verschiedenen Arbeitsaufgaben und die Interaktionen zwischen den Arbeitsbereichen. Sie ermöglichen Synergien und einen Mehrwert. Potenzielle Interessenskonflikte müssen allerdings von Anfang an klar eingeschätzt werden. Klare Regeln beim Unterschreiben von Arbeitsverträgen müssen festgehalten werden.

## Fachkräftemangel und Flexwork-Modelle

Rund eine Million Menschen gehen in der Schweiz in diesem Jahrzehnt in den Ruhestand. Während bislang mehr Menschen in den Arbeitsmarkt eintraten, als

in den Ruhestand gingen, glich sich das Verhältnis ab 2016 aus und hat sich ab 2021 deutlich umgekehrt. So rückt heute auf zwei Pensionierte nur ein\*e neue\*r Arbeitnehmer\*in nach – eine Halbierung des Arbeitsmarkts. Die Folgen sieht man schon heute: Bereits jetzt mangelt es an qualifizierten Arbeitskräften.

Nach einer coronabedingten Pause in den Jahren 2020 und 2021 spitzt sich der Fachkräftemangel in der Schweiz drastisch zu. Der Fachkräftemangel-Index erreicht gemäss einer Studie von Adeccocom.group einen historischen Rekordwert. Somit entwickelt sich die Rekrutierung von neuem Personal zu einer grossen Herausforderung für Unternehmen. Insbesondere Arbeitsstellen für Gesundheitsspezialist\*innen, IT-Fachkräfte und ingenieurtechnische Fachkräfte sind aktuell sehr schwierig zu besetzen. Die Pensionierung der Babyboomer sowie die Umlagerung von Produktionstätigkeiten bedingt durch die Globalisierung dürften bewirken, dass der Bedarf an qualifizierten Fachkräften weiter steigen wird.<sup>5</sup>

Slash-Karrieren ermöglichen es auch Fachkräften ab 50 Jahren mit hoher Expertise im Einsatz zu bleiben (im Teilzeitpensum oder durch externe Mandate) und so einen Beitrag zur Lösung des Fachkräftemangels zu leisten. Firmen, die unter dem Fachkräftemangel leiden, können durch neue *Flexwork*-Modelle wie *Job- und Topsharing* oder durch die Einstellung von *Slashers* fehlendes Wissen und Kompetenzen entwickeln. Mit flexiblen Mitarbeitenden können Personalressourcen neu aufgebaut werden.

## Grosses Potenzial durch Kreativität und Sinn

Die Vorteile von Slash-Karrieren sind gross (Diversität, Jobsicherheit, grösseres Netzwerk), auch wenn sie Herausforderungen wie z.B. Interessenskonflikte und mögliche Überbelastung mit sich bringen. Die Suche nach dem Sinn in der Arbeit wird immer wichtiger auf dem Arbeitsmarkt. Beispiele findet man nicht nur in der klassischen Wirtschaft, sondern auch im künstlerischen Bereich, etwa eine Kommunikationsangestellte, die parallel zu ihrer Berufstätigkeit eine Töpferwerkstatt

## SEMINARTIPP

### Arbeitszeit und Absenzen

Sicherer Umgang mit Arbeitszeit, Mehrstunden, bezahlten und unbezahlten Absenzen

Praxis-Seminar, 1 Tag

Nächster Termin: Mittwoch,  
22. März 2023

Seminarleiter: Dr. Denis G. Humbert

Mehr Informationen unter  
[www.praxisseminare.ch](http://www.praxisseminare.ch)

führt. Kreativität wird dadurch gefördert, und diese besondere Art des Arbeitens ermöglicht Frau und Mann oft, ihre Träume zu verwirklichen. Ein nicht zu unterschätzendes Argument, wenn man sich bewusst ist, wie viele Stunden man in seinem Leben im Arbeitsumfeld verbringt.

#### Quellen

- 1 BFS SAKE Vergleiche BFS Mehrfacherwerbstätigkeit 2021.
- 2 BFS SAKE Mehrfacherwerbstätigkeit in der Schweiz, 2017.
- 3 PTO, 2020 – JOB- UND TOPSHARING ZWEI KOMPETENZEN ZUM PREIS VON EINER, verfügbar unter: [shorturl.at/vAH00](http://shorturl.at/vAH00)
- 4 Tremblay et al, 2010.
- 5 Fachkräftemangel Index 2022 Adeccogroup.com, 2022, verfügbar unter: [shorturl.at/ly689](http://shorturl.at/ly689)



Photo by Juliettefong-Portraits

#### Dr. Irenka Krone-Germann

arbeitet seit 10 Jahren als *Slasherin*, sie ist aktiv als Angestellte im Jobsharing und als Selbstständige. 2013 co-gründete Irenka Krone-Germann den Verein PTO (Part-time Optimisation) ([go-for-job-sharing.ch](http://go-for-job-sharing.ch)), der flexible Arbeitsmodelle wie *Job- und Topsharing* in der Schweiz fördert. Sie ist auch Mitbegründerin von We Jobshare GmbH, einer virtuellen Plattform, um eine\*n Jobsharing-Partner\*in zu finden. Parallel zu dieser Tätigkeit arbeitet I. Krone seit 2018 bei [info.ch](http://info.ch) (Schweizer Kompetenzzentrum für Berufe in der internationalen Zusammenarbeit) als Co-Leiterin Wissensmanagement, Kommunikation und Netzwerk und war zuvor im Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) im *Jobsharing* tätig (9 Jahre in der Wirtschaftlichen Zusammenarbeit und Handelsförderung). Anfangs Jahr übernahm sie im *Topsharing* die Geschäftsleitung von [info.ch](http://info.ch) mit ihrem Kollegen Urs Stauffer. I. Krone promovierte an der Universität Genf für ihre Forschung im Bereich Arbeitsökonomie und ist Autorin des Buchs «Part-time Employment, in Switzerland, Relevance, Impact and Challenges», Ed. Peter Lang.