

Datum: 16.05.2018

Arbeitsmarkt • Organisationsentwicklung • Recruiting

Temporärbranche

Gig Work: «Es braucht immer einen Disruptor»

Glaukt man den Arbeitsmarktprognosen, wird ein Grossteil der Arbeitnehmenden künftig auf Auftragsbasis arbeiten. Wie weit ist «Gig Work» in der Schweiz und wie gut sind wir darauf vorbereitet? Ein Gespräch mit Charles Donkor, Partner bei PwC Schweiz.

von Alexandra von Ascheraden • 16.05.2018



«Noch hat Gig Work die Arbeitswelt nicht merklich verändert. Aber siehe Uber: Das kann explosionsartig kommen.» – Charles Donkor, Partner bei PwC Schweiz.

Herr Donkor, «Gig Work» gilt als der neue Trend am Arbeitsmarkt. Ist das wirklich etwas Neues?

Charles Donkor: Die Gig Economy basiert auf Matching-Plattformen, die kurzfristig Arbeitnehmende und Arbeitgeber für temporäre Aufgaben zusammenbringen. Die Vergütung und Sozialabgaben sollten über die Plattform laufen. Sie übernimmt im Grunde die Aufgabe des Personalverleihers. Wir beobachten das erst seit etwa fünf Jahren. Vorher gab es dieses Geschäftsmodell nicht. Es fehlte auch an der technologischen Infrastruktur, die solch komplexe Matchingtransaktionen vornehmen konnten.

Ist Gig Work also nun ein Trend?

Noch nicht. Noch hat Gig Work die Arbeitswelt nicht merklich verändert. Aber siehe Uber: Das kann explosionsartig kommen. Langfristig erwarten wir, dass der durchschnittliche Arbeitnehmende etwa sechzig



Datum: 16.05.2018

Prozent seiner Arbeitszeit mit einer Festanstellung verbringt. Den Rest ergänzt er durch Gig Jobs, die er sich mittels entsprechender Plattformen sucht.

Weshalb diese Aufteilung?

So hat der Arbeitnehmende beides: einerseits das Zugehörigkeitsgefühl zu einer Firma und eine feste Basis, andererseits interessante, sinnstiftenden Zusatzaufgaben. Die wenigsten Menschen kommen auf Dauer damit zurecht, nirgendwo dazuzugehören und ohne jede Sicherheit von Auftrag zu Auftrag zu springen. Zudem ist Gig Work für Wiedereinsteiger eine gute Möglichkeit.

Wie wichtig ist Gig Economy in der Schweiz?

Hier ist sie noch kein grosses Thema. Ganz anders als in UK und USA: Dort hat «Gig» aber zum Teil bereits einen negativen Beigeschmack, da es von den Unternehmen knallhart zur Kostensenkung genutzt wird. Sie entlassen Mitarbeitende, um sich dann über Plattformen billigere Arbeitskräfte zu suchen – ohne ihnen gegenüber Verpflichtungen eingehen zu müssen. Viele Menschen glauben, Gig Worker seien nur Hochqualifizierte, die Unabhängigkeit und Flexibilität lieben. Viele arbeiten jedoch auf diese Art, weil sie jeden einzelnen Rappen brauchen und keine Chance auf eine Festanstellung haben.

Es besteht also die Gefahr, dass die neuen Möglichkeiten missbraucht werden können. Wie kann man dem den Riegel vorschieben?

Die Gewerkschaften müssen sich dringend für solche Fälle aufstellen. Noch ist es früh genug und der Markt in der Schweiz klein. Sie müssen von Anfang an darauf pochen, dass die arbeits- und sozialrechtlichen Bedingungen voll erfüllt werden.

Wird sich Gig-Work in der Schweiz durchsetzen?

Es wird für die entstehenden Plattformen schwierig sein, das nötige Volumen zu erreichen. Je kleiner das Land, desto kleiner die Anzahl der möglichen «Gigger». Wer schnell gute Dienstleistungen anbietet wird dominant werden.

Wie gross ist das Potential für Schweizer Matchingplattformen?

Langfristig wird es wohl nur zwei bis drei branchenübergreifende Anbieter vertragen. Dazu kommen Plattformen die international oder branchenspezifisch arbeiten. Wenn ich, sagen wir, eine Plattform für Fachleute in der Energieversorgung anbieten will, muss ich diese länder-übergreifend aufstellen. Sonst ist der potentielle Pool viel zu klein. Bei international agierenden Plattformen ergeben sich vermutlich weitere Fragestellungen. Das ist alles noch nicht geregelt. Was, wenn jemand auf einer österreichischen Plattform registriert ist, aber in die Schweiz zum Arbeiten kommt – wie wird sichergestellt, dass die Abrechnung gesetzeskonform abläuft? Ist der Arbeitgeber haftbar, falls die Plattform fehlerhaft abrechnet? Da sind noch viel Fragen offen.

Ist die Schweizer HR-Landschaft auf Gig-Work vorbereitet?

Noch ist die Entwicklung nicht rasant und entsprechend beschäftigt das Thema das HR noch nicht stark. Es ist gut möglich, dass die Entwicklung plötzlich exponentiell verläuft. Daher sollten sie vorbereitet sein. Wir haben alle im HR die letzten 15 Jahre damit verbracht, die Arbeitsprozesse zu standardisieren und ERP oder jetzt neu auch Cloud Lösungen einzuführen. Jetzt geht es plötzlich darum, möglichst viel Flexibilität zu ermöglichen.



Datum: 16.05.2018

Zur Person

Charles Donkor ist Partner bei PwC Schweiz. Er studierte an der Universität St. Gallen und der London School of Economics und trat nach Abschluss seines Studiums bei PwC ein. Nach einem langjährigen Engagement bei einem anderen Beratungsunternehmen kehrte er 2010 zu PwC zurück.

Was braucht das HR, um die Gig-Economy zu stemmen?

In der künftigen Arbeitswelt wird es eine Vielfalt von Arbeitsmodellen geben. Unternehmen und Arbeitnehmende wollen mehr Flexibilität und müssen sie bekommen. Das muss abgebildet werden. Es braucht effiziente und kostengünstige Prozesse. Das ist eine grosse Herausforderung.

Demnach wird in den HR-Abteilungen bereits proaktiv an Lösungen gefeilt?

Ich sehe nicht, dass die Dringlichkeit in den HR-Abteilungen heute schon so wahrgenommen wird. Das ist bedauerlich. Wenn es tragfähige Lösungen geben soll, müssen jetzt schon wasserdichte Lösungen her. Immerhin bringt Gig-Work den Unternehmen grosse Flexibilität und einen ganz neuen Pool an Mitarbeitenden. Die Vorteile sind so gross, dass man jetzt Arbeit investieren muss, um bereit zu sein, wenn es losgeht.

Welche Fragen müssen geklärt werden?

Die primäre Fragestellung muss sein: Wie wollen wir uns aufstellen, um das Unternehmen agil zu halten? Das Change Management muss rechtzeitig eingeleitet werden. Es muss klar sein: Für welche Aufgaben brauchen wir permanente Mitarbeitende, wofür Festangestellte, die aber zum Teil nur ein oder zwei Jahre bleiben? Wo können wir projektbezogene kurze Aufgaben verteilen? Wo wird es künftig gar niemand mehr brauchen, weil automatisiert werden kann?

Welche Branchen wird es zuerst treffen?

Es braucht immer einen Disruptor, um einen bestehenden Markt neu aufzurollen, wie Uber das für die Taxidienste gemacht hat. Ich kann mir durchaus vorstellen, dass wir die nächste Disruption im Banken- und Versicherungssektor beobachten werden. Man munkelt, dass Google und Fintech- und Insurtech-Unternehmen entsprechende Pläne schmieden.

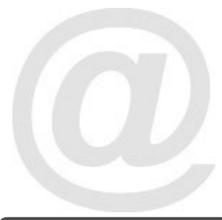
Wären die vorhandenen Player im Markt nicht bestens aufgestellt, um die Veränderungen selbst anzustossen?

Selbstverständlich. Aber dazu fehlt oft die Agilität. Es braucht häufig jemand von aussen, der den Laden aufmischt. Und dieser jemand streckt bereits die Hand nach der Tür aus.

Was ist ihr Rat ans HR?

Wenn sich Arbeitsmodelle rasant entwickeln, und das kann plötzlich schnell gehen wie wir das bei Uber oder Airbnb gesehen haben, dann muss sich das HR fragen: Haben wir jemanden, der darauf vorbereitet ist und den wir dafür abstellen können? Lautet die Antwort «nein», muss gehandelt werden. Es wird in der Zukunft eine Arbeitswelt mit einer Vielfalt von Arbeitsmodellen geben. Da muss das HR mit effizienten und kostengünstigen Prozessabläufen aufwarten können. Das ist eine grosse Herausforderung.

Gig Economy und Matching-Plattformen



Online lesen

Datum: 16.05.2018

«Gig Economy» hat es zum Schlagwort gebracht. Der Begriff ist der Musikerszene entliehen, in der Bands jeweils nach dem Auftritt, Gig, ihre Gage erhalten und zur nächsten Bühne weiterziehen.

In der Gig Economy stellen Arbeitnehmende eine Beschreibung ihrer Fähigkeiten, ihren Stundensatz und ihre Verfügbarkeit auf einem Internetportalein. Arbeitgeber veröffentlichen im Gegenzug ihre Angebote. Das kann von der stundenweisen Aushilfe an der Bar bis zum Engagement eines IT-Spezialisten zum Aufbau einer Website reichen.

Die Matching-Plattform fungiert nicht nur als Marktplatz, sondern übernimmt üblicherweise die Abrechnungsmodalitäten. Häufig müssen Gig Worker auch ihr Arbeitsmaterial wie Fahrzeuge oder Software selbst stellen. Bekannte Beispiele sind der Taxidienst Uber, Foodora (Fahrradkuriervermittlung für Essenslieferungen) oder MyHammer (Handwerkerdienstleistungen).

Marktübersicht Matching-Plattformen als PDF (2 Seiten)

Praxis Temporärbranche

Temporärbranche Praxis

Jobmatching-Plattformen	Coopla	Gigam	Conaspla	Adia	Yes
Alle Angaben basieren auf Eigenangaben der genannten Unternehmen.					
Zum Unternehmen	120 Mitarbeitende, Standorte in Zürich (Headquater) und London. 180.000 registrierte Arbeitnehmende, pro Monat kommen ca. 5000 Neueinstellungen hinzu.	2015 gegründet, Sitz in Dübendorf, ca. 600 Stellenanzeigen pro Tag, 1000 registrierte Unternehmen und als Partner der Gig-Economy in der Schweiz. Auf der Plattform sind rund 3000 Dienstleister und Anbieter registriert.	100 Mitarbeitende, 1995 gegründet, Sitz in Bern. Personalverleih in der ganzen Deutsch- und französischsprachigen Vertriebs- und Vertriebsregion. Angebot Verleihung und Verleih von beruflich eingesetzten qualifizierten Personal in den Bereichen: Verkauf, Sales, HR, Industrie, Bau, IT und Gesundheitswesen.	Wohlfelt über 90 Mitarbeitende. Entstand online im Oktober 2016. Mittlerweile operativ in der Schweiz, Deutschland, Großbritannien sowie den USA. Adia ist eine Applikation, die sich mit temporärer Stellenvermittlung in der Gastronomie, Hotellerie im Catering, Event- und Promotionsbereich beschäftigt. Das Angebot und die Nachfrage nach Jobsuchenden variieren sehr stark nach Saisonalität.	Die Plattform gehört zur Adia Group. Sie wurde in einer Beta-Version im November 2017 in Frankreich lanciert. Die Version ging im Februar 2018 online. Dabei ist das Team von Paris aus tätig und wird durch Michael Entenberger unterstützt. Yes ermöglicht es Unternehmen, direkt mit Freelancern in Kontakt zu treten im Rahmen eines «on-arch» und nach Marktplatz.
Wozu dient ihr Matching-Tool?	Es dient zum Onboarding von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, zur Prüfung der Arbeitsvoraussetzungen, der Planung der Rekrutierung und dem Matching zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Bereich Personalverleih, «Try and Hire» sowie Unternehmensanalysen im HR-Bereich, Lohnabrechnung und Abrechnungsprozessen und Versicherungsleistungen für Arbeitnehmende. Dabei dient der Algorithmus der Bedürfnis von Arbeitnehmern nach «nicht- oder stundenbasierter Arbeit» mit der Nachfrage von Unternehmen nach flexiblen Mitarbeitern ab. Coopla deckt genau Unternehmensanfragen 98% der erfassten Einsätze innerhalb von 24 Stunden ab. Zur Qualitätssicherung gibt es ein gegenseitiges Rating.	Gigam digitalisiert alle Prozesse zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern – egal ob zwischen zwei Parteien (Private-to-Private) oder zwischen Unternehmen und Dienstleistern (Business-to-Business). Für den Bereich Business-to-Private bietet die Plattform einen vollständig integrierten Prozess. Dienstleistungen können entweder Matchinganbieter oder Verleiher (Kunden oder Mitgliedern) einen digitalen Such-, Such- und Abrechnungsprozess anbieten (Business-to-Business-to-Private), was die als neutrale Nutzung von Gigam (ohne eigene Beauftragung) oder als direkter Partner. Die Dienstleister haben virtuelle Arbeitsverträge, Lohnverträge, Versicherungsleistungen sowie eine juristische Absicherung ohne weiteren Formalitäten.	Zur Rekrutierung für Temporärstellen, Freelancer, für «Try and Hire» bei betrieblichen Vakanzan und Projekten, zum «Self-Match» Matching (EV, Parting, Job Erfahrung, Skills Matrix Matching mit Boolean- und Skill-matrix) sowie in Rekrutierungsprozessen bis hin zur Erstellung und Betreuung der befristeten ein- oder zweijährigen Mitarbeiter.	Die Hauptfunktion der App besteht darin, die Arbeitnehmer aufgrund ihrer Kompetenzen, ihrem Wohnort, ihren Jobpräferenzen und ihrer Verfügbarkeit mit den passenden Jobs der entsprechenden Arbeitgeber zu verbinden. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, über die Plattform Stellen zu planen, Mitarbeiter zu rekrutieren, Arbeitsmotive zu bestätigen und Zahlungen zu managen.	Das Portal hat keine Stellenbörse. Stattdessen werden Freelancer mit passenden Jobs abgemittelt (on-matched) auf Basis ihrer Fach- und Sozialkompetenzen. Wenn ein Profil gewissen Erfahrungen sowie der Jobanforderungen.
Wie wird abgerechnet?	Alle administrativen Aufwände werden abgedeckt. Sei es der Lohnfortzahlung und Sozialversicherungen, die Zeugnisausstellung. Zudem werden im Onboarding-Prozess die Arbeitsbedingungen und angebotene Ausbildungsleistungen der Arbeitnehmenden überprüft.	Alle administrativen Aufwände werden übernommen: Abrechnung der Steuern, Sozialversicherungen, Berufsunfähigkeitsversicherung, Nichtberufsunfall, Lohnaufschlag für Urlaub, Arbeitsvertrag durch AGG, Abrechnung AHV / IV / AVG / ALV / Familienzulagen, Lohnabrechnungen, Lohnausweis durch SVA, Lohnabrechnung, Qualifizierung. Es braucht für Freelancer keine juristische Struktur mehr. Für Arbeitgeber bietet Gigam einen Fundus an Dienstleistungen, die per Klick gekauft werden können.	Der Auftraggeber muss die Mitarbeitenden nicht selber bei den Sozialversicherungen anmelden, da das Portal als Personalverleiher Arbeitgeber ist und alle administrativen und rechtlichen Belange wie Sozialversicherungen, Familienangehörige, Fortbildungsmöglichkeiten regelt. Umfasst den GUV Personalverleiher. So sind die die rechtlichen Grundlagen klar geregelt.	Alle üblichen Sozialleistungen und gängigen Versicherungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden abgedeckt. Adia unterstützt dem GUV Personalverleiher.	In Frankreich laufen alle Your-Geschäfte über ADA. Die Versicherung deckt Risiken gegenüber Dritten ab in Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit (Ferien, Verunsicherung, Verleumdung, geistige Eigentum, Sachbeschädigung).
Was ist ihr USP?	Das Dashboard – eine Übersicht – erlaubt es, Arbeitgeber die wichtigsten Aufgaben des Tages sofort nach dem Login auf einen Blick zu erkennen. Dazu gehört zum Beispiel, gezielte Arbeitsstunden zu bestätigen oder Interessierte für Einsätze anzuordnen.	Schnelle Prozesse und damit «gelbes»-Vorteile für beide Seiten, hohe Transparenz in Bezug auf Profile und Kontenstruktur, schneller Zugang zu CVs der Kandidaten, die Möglichkeit zur direkten Kontaktaufnahme mit den Kandidaten via Chat, detaillierte Abrechnung durch online Stundenfassung, Bezahlung via Rechnung, etc.	Da der Arbeitgeber die Kosten direkt über ein Projekt oder den Einkauf abwickeln kann, entstehen keine direkten Lohn- resp. teure Headcount-Kosten. Der Aufwand für die Lohnausweisvermittlung wird durch die Stunden- sowie Lohnabrechnungen erheblich reduziert werden.	Die Arbeitgeber können je nach Wunsch verschiedenen Services ausnutzen. Das Portal kann entweder die ganze Schichtplanung bis hin zur Bewertung der relevanten Positionen und Aufträgen der Individuellen Jobangebote für den Kunden übernehmen oder der Arbeitgeber macht das auf sich selbst. Ein Zusatzvorteil ist die Möglichkeit, einen kundenorientiert bereits bestehenden Pool an Arbeitnehmern in das Tool zu integrieren und mit neuem, qualifizierten Arbeitnehmern zu ergänzen.	Der Zugang zu einem flexiblen und hoch qualifizierten Pool an Fachkräften, die gleichzeitig deren regelmäßige und rechtliche Voraussetzungen erfüllen. Sachliche Aspekte sind abgedeckt. Die Micro- und Vernetzung Plattform bietet zusätzlich hohe IT-Sicherheitsstandards in Bezug auf den Datenschutz.
Welchen Stellenwert werden Matching-Tools im künftigen Recruiting-Mix haben?	«Matching-Tools werden unverzichtbar und fester Bestandteil in jedem Unternehmen. Unternehmen müssen agieren, um sich den neuen Veränderungen der Märkte anpassen zu können. Dies bildet nicht ohne Folgen für Personalmanagement und natürlich auch für die Rekrutierung. Matching-Tools beschleunigen den Recruiting-Prozess in noch nie dagewesener Weise und Unternehmen können sofort auf unvorhergesehene Peaks und kurzfristige Ausfälle reagieren.»	«Matching-Tools sind die Zukunft und unumgänglich. Durch die Digitalisierung rücken für Arbeitgeber und «mehrere Themen wie Flexibilität, Transparenz, Kompetenzentwicklung sowie zeitliche und örtliche Unabhängigkeit immer mehr im Rampenlicht. Alle Studien sprechen von wachsendem Interesse an Freelancern oder Multiplacern sowie dem Trend zu agilen HR-Management. Die heutigen Standesgespräche und -arbeiten können da nicht mehr mithalten. Matching-Tools schließen diese Lücke ab und digitale Plattformen für Anbieter und Nachfrager und machen dadurch Prozesse schneller, intuitiver und kundenfreundlicher.»	«Wenn man von Robot-Recruiting spricht, dann spricht man von einer Teilautomatisierung des Rekrutierungsprozesses im Bereich Matching anhand von Big-Data. Das ist seit Jahren im Gebrauch. Matching-Technologien werden wieder Menschen erstarrt nach dem Prozess gross verändern. Zudem werden online Plattformen in erster Linie bei Hiring on Demand von Mitarbeitern eingesetzt. Eher weniger für hochqualifizierte Fachleute.»	«Je bewusster sich die Endkonsumenten über Matching-Portale werden, desto höher wird auf die Sozialkompetenzen, um einen guten Matching- und Dienstleistungen brauchen immer auch ein neues Mindset der Endkonsumenten, bis sie die Vorteile des neuartigen Services verstehen. Unsere Aufgabe besteht also darin, den Endkonsumenten soweit zu sensibilisieren, dass er sich wie alltäglichen Bedürfnissen nicht mehr ohne ein Tool wie unseres vorstellen kann.»	«Zusätzlich zu Standort, Erfahrungen und Fachkenntnissen konzentriert sich unser Tool auf die Sozialkompetenzen, um einen guten «Match» zwischen Freelancer und Unternehmen zu schaffen. Fachwissen ist in verschiedenen Arbeitsbereichen werden immer gefragt sein. Gewisse Personen bevorzugen Projektarbeit oder Freelancing. Menschen und Unternehmen brauchen Zugang zu den richtigen Arbeitskräften, die am besten zu ihren passen.»

Klicken Sie auf die Tabelle, um diese als PDF zu öffnen.

Freelancing, Contracting, Gig: Was ist was?

«Gig-Work» ist nicht nur ein neuer Name für Altbekanntes wie Leiharbeit oder Freelancing. Freelancer verhandeln mit ihren Auftraggebern die Vertragsbedingungen selbst und kümmern sich auch um die Abrechnung. Beim Contracting wird gewöhnlich eine längere Verpflichtung bei einem einzelnen Arbeitgeber eingegangen und es handelt sich meist um hochqualifizierte Tätigkeiten. Bei Gig-Work handelt es sich meist um kleine, kurzfristige Einsätze. Gig-Matchingplattformen bringen wie bei klassischen Temporärfirmen Arbeitnehmer und Arbeitgeber für Einsätze zusammen.



Datum: 16.05.2018

Temporärunternehmen springen auf

Inwiefern die Gig-Economy bereits heute in der Temporärbranche gelebte Realität ist, lässt sich nicht klar beurteilen. Bei 40 Prozent der Mitgliedsunternehmen von Swisstaffing sind nur ein Viertel der Einsätze oder weniger Kurzeinsätze von bis zu vier Wochen. Bei weiteren 30 Prozent liegt der Anteil von Kurzeinsätzen zwischen 25 und 50 Prozent. Der überwiegende Teil der Einsätze dauert über längere Zeiträume an.

Nach einer vom Staatssekretariat für Wirtschaft, SECO, herausgegebenen Studie zählten in den USA im Jahr 2015 nur 0,5 Prozent der Erwerbstätigen zu den Gig Workern. Untersuchungen aus England und Schweden zeigen, dass bereits etwa 3 Prozent der Befragten in den Ländern mehr als die Hälfte ihre Gesamteinkommens durch Gig Work bestreiten. Zahlen für die Schweiz konnten die Studie mangels Masse noch nicht erheben.

Quellen:

Swisstaffing, 2018: «Die Personaldienstleister in der Schweiz 2018». FHNW, 2017: «Selbständigerwerbende in der Schweiz». Hrsg.: SECO