Der Ratgeber für Führungskräfte

Die Lohnträgerschaft – ein Zukunftsmodell für selbständiges Arbeiten?

SKO ASC ASQ #SWISS LEADERS

Inhalt

1 Einleitung 3

2 Das Prinzip der Lohnträgerschaft 4

3 Vorteile für den Lohnempfänger 5

4 Vorteile für den Kunden 6

5 Vorteil für das Trägerunternehmen 6

6 Abgrenzung zum Personalverleih 7

7 Qualifikation des Rechtsverhältnisses zwischen dem Lohnempfänger und dem Trägerunternehmen 8-9

8 Risiko: Sozialversicherungsrechtliche Qualifikation als selbständig Erwerbstätiger 10-11

9 Portfolio-Working als Alternative? 12-13

1 Einleitung

Gemäss dem Bericht des Bundesamtes für Statistik über die selbständige Erwerbstätigkeit in der Schweiz vom Oktober 2018 waren im Jahre 2017 rund 12.8% der erwerbstätigen Bevölkerung oder rund 594'000 Personen selbständig erwerbstätig; eine nicht zu vernachlässigende Anzahl von Personen. Im Gegensatz hierzu beschäftigten die 1'679 Grossunternehmen in der Schweiz mit mehr als 250 Angestellten insgesamt nur knapp doppelt so viele Personen, rund 1.1 Mio.. Für all die selbständig Erwerbenden oder solche, die projektbezogen arbeiten, sog. Freelancer, ist die Lohnträgerschaft (frz. portage salarial) eine ansprechende Alternative, die aber nicht nur Vorteile bietet.

Bei den Angehörigen der Generation Y, die im Alter zwischen 15-30 Jahren vor dem Eintritt in die Ausbildungs- und Berufswelt stehen, ist die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung eine der wesentlichen Forderungen an die Berufswahl. Die aktuelle Zeit mit ihrer instabilen und sich dynamisch wandelnden Lebens- und Arbeitswelt führt aber gleichzeitig auch zu einem erhöhten Bedürfnis nach Sicherheit. Das Modell der Lohnträgerschaft scheint beide Bedürfnisse zu bedienen: Einerseits verspricht es die Sicherheit eines unselbständigen Anstellungsverhältnisses. Anderseits stellt es die Vorteile einer selbstbestimmten Auswahl der eigenen Arbeitstätigkeit und der beteiligten Berufspartner sowie die völlige Freiheit bei der Arbeitsausführung in Aussicht.

Zu schön, um wahr zu sein? In seiner profunden Abklärung zu diesem in der Schweiz noch weitgehend unbekannten Arbeitsmodell analysiert unser SKO-Vertrauensanwalt und Arbeitsrechtler Marcel Steinegger (FRORIEP) die rechtlichen Vor- und Nachteile der Lohnträgerschaft. Nach einer Abgrenzung zum genehmigungspflichtigen Personalverleih weist er auf das Risiko hin, dass die klassischen Merkmale eines unselbständigen Arbeitsverhältnisses fehlen und die Sozialversicherungsbehörden diese Arbeitstätigkeit doch als Selbstständigkeit (eben: Schein**un**selbständigkeit) qualifizieren könnten. Eine Lösung könnte in einer verschlankten Form der Lohnträgerschaft oder auch im Modell der Portfolio-Arbeit liegen.

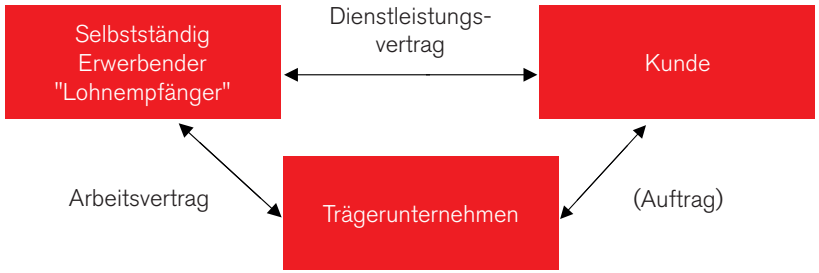
Adrian Weibel
lic. iur., Rechtsanwalt
Leiter SKO-Rechtsdienst

1: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) Selbstständige Erwerbstätigkeit in der Schweiz, 2017 (Stand 6. Oktober 2020).
2: Kleine und mittlere Unternehmen (stand 6. Oktober 2020).
3: Berufswahl zwischen Selbstverwirklichung und Sicherheit (Masterarbeit Masters of Advanced Studies ZFH von Luise Anna Franke)
4: Grünewald, S., Quiering, F., Volk, J. & Morzinek, S. (2011). rheingold-Jugendstudie: Die Absturz-Panik der Generation Biedermeier. Köln: rheingold Institut.

2 Das Prinzip der Lohnträgerschaft

Die Lohnträgerschaft (frz. portage salarial) ist eine Form von Arbeitsverhältnis für selbständig erwerbstätige Personen, das sich seit Mitte der 80er-Jahre in Frankreich verbreitet und seit ein paar Jahren vereinzelt auch in der Schweiz angeboten wird. Die Struktur dieses Arbeitsmodells ist durch folgende Eigenheiten geprägt:

- Grundsätzlich wird zwischen der selbständig erwerbstätigen Person (nachfolgend «Lohnempfänger») und seinem Kunden ein sogenanntes Trägerunternehmen zwischengeschaltet
- Die selbständig erwerbstätige Person lässt sich beim Trägerunternehmen anstellen
- Das Trägerunternehmen nimmt vom Kunden des (ehemals) selbständig Erwerbenden das Honorar entgegen, zieht davon die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge ab und richtet den Restbetrag an den Lohnempfänger als Lohn aus
- Die Lohnträgerschaft ist somit ein Drei-Parteien-Verhältnis. Zwischen dem Lohnempfänger und dem Trägerunternehmen soll daher ein Arbeitsvertrag bestehen
- Das Verhältnis zwischen dem Lohnempfänger und seinem Kunden wird in vielen Fällen ein Dienstleistungsvertrag sein; im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen daher u.a. ein Auftrag, Werkvertrag oder Hinterlegungsvertrag
- Zwischen dem Kunden und dem Trägerunternehmen braucht es nicht zwangsläufig ein Vertragsverhältnis. Massgebend ist die Ausgestaltung des Drei-Parteien-Verhältnisses im Einzelfall



3 Vorteile für den Lohnempfänger

Der massgebliche Vorteil der Lohnträgerschaft für den Lohnempfänger besteht darin, dass dieser den Status eines unselbständig Erwerbstätigen im Sozialversicherungsrecht hat (siehe unten), jedoch im Hinblick auf die Auswahl seiner Kunden und die Auftragsausführung weiterhin völlig selbständig bleibt. Darüber hinaus bringt die Lohnträgerschaft eine Reihe von weiteren Vorteilen für den Lohnempfänger:

3.1 Status eines unselbständig Erwerbstätigen in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht

Die Unterscheidung zwischen selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit nimmt im Sozialversicherungsrecht eine zentrale Rolle ein, denn für unselbständig Erwerbstätige gelten zahlreiche günstigere Vorschriften. So werden für unselbständig Erwerbstätige höhere Beiträge an die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV), an die Invalidenversicherung (IV) und an die Erwerbsersatzordnung (EO) entrichtet, wobei die Hälfte der Beiträge vom Arbeitgeber getragen werden. Ferner sind in der Arbeitslosenversicherung (ALV), der Unfallversicherung (UV) und ab einem gewissen Lohn in der beruflichen Vorsorge (BV) nur unselbständig Erwerbstätige obligatorisch versichert.

Wie wir nachfolgend näher aufzeigen werden, ist die Qualifikation des Rechtsverhältnisses zwischen Trägerunternehmen und Lohnempfänger als Arbeitsvertrag und damit der Status des Lohnempfängers als unselbständig Erwerbstätiger in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht alles andere als sicher.

3.2 Selbständigkeit im Hinblick auf die Auswahl der Kunden und Auftragsausführung

Der Lohnempfänger ist trotz Anstellung beim Trägerunternehmen nicht wirklich an dessen Weisungen in Bezug auf die Auswahl seiner Kunden und die eigentliche Auftragsausführung gebunden. Der Lohnempfänger bestimmt, ob er einen Kunden zu welchen Konditionen annehmen will. Er bestimmt nach wie vor seinen Kundenkreis selber.

3.3 Befreiung von administrativen Tätigkeiten

Das Trägerunternehmen übernimmt die administrativen Aufgaben in Bezug auf Verträge, Finanzen, Steuern, Sozialabgaben und juristischen Fragen. Damit kann sich der Lohnempfänger vermehrt auf die Ausführung seiner Arbeit und den Ausbau seiner Tätigkeiten konzentrieren.

4 Vorteile für den Kunden

4.1 Einhaltung der relevanten Gesetze in Bezug auf den Erwerbstätigen
Das Trägerunternehmen hält seine Verpflichtungen in Bezug auf die Sozialabgaben gegenüber seinen Arbeitnehmern ein (AHV/IV/EO/UV/BV/ALV) und stellt sicher, dass die Arbeitnehmer über die notwendigen Arbeitsbewilligungen verfügen.

4.2 Übernahme der administrativen Veraltungsaufgaben durch das Trägerunternehmen
Das Trägerunternehmen ist für die Verwaltung von Verträgen, Rechnungen und Geldbewegungen zuständig.

5 Vorteil für das Trägerunternehmen: Abzug der Vergütung des Honorars

Der Lohnempfänger verpflichtet sich für die Dienstleistungen zur Bezahlung einer Vergütung an das Trägerunternehmen, wobei dieses die Vergütung direkt von den Honoraren, die es von den Kunden eingenommen hat, abzieht. Die Vergütung wird in der Praxis als Prozentsatz aller Kundenverträge berechnet, der mit der Anzahl Kundenverträge abnimmt. Im Durchschnitt liegt der Prozentsatz zwischen 5% und 15%.

6 Abgrenzung zum Personalverleih

Die Lohnträgerschaft weist Ähnlichkeiten zum Personalverleih auf, der ebenfalls durch ein Drei-Parteien-Verhältnis gekennzeichnet ist. Der Personalverleih ist im Gegensatz zur Lohnträgerschaft jedoch bewilligungspflichtig und untersteht dem Arbeitsvermittlungsgesetz, der Arbeitsvermittlungsverordnung sowie dem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag für Personalverleih. Die Abgrenzung zum Personalverleih ist somit wichtig.

6.1 Organisatorische Eingliederung in den Einsatzbetrieb beim Personalverleih
Beim Personalverleih stellt der Arbeitgeber (der Verleiher) einen oder mehrere Arbeitnehmer einem Dritten (dem Einsatzbetrieb) für Arbeitsleistungen zur Verfügung. Der Arbeitnehmer wird dabei weitgehend in die Arbeitsorganisation des Einsatzbetriebs eingegliedert, womit gewisse arbeitsvertragliche Rechte und Pflichten des Verleihers auf den Einsatzbetrieb übergehen.
So übernimmt der Einsatzbetrieb einen Teil des Weisungsrechts sowie die Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer. Der Anspruch auf die Arbeitsleistung, die Lohnzahlungspflicht und das Kündigungsrecht verbleiben beim Verleiher. Zu beachten ist, dass zwischen dem Einsatzbetrieb und dem (eingesetzten) Arbeitnehmer kein Vertragsverhältnis, sondern nur quasivertragliche Elemente bestehen.

6.2 Keine Eingliederung bei der Lohnträgerschaft:
Während beim Personalverleih zwischen dem Arbeitgeber (Verleiher) und dem Arbeitnehmer zweifellos ein Arbeitsverhältnis besteht, muss dies bei der Lohnträgerschaft nicht ohne Weiteres der Fall sein. Das Trägerunternehmen verleiht den Lohnempfänger nicht wirklich an einen Einsatzbetrieb. Es ist vielmehr der Lohnempfänger selbst, der die Kunden sucht und findet und seine Einsätze bei diesen Kunden organisiert.

Liegt die Hauptbeziehung zwischen dem Lohnempfänger und seinen Kunden, ist das Trägerunternehmen im Gegensatz zum Verleiher im Personalverleih auch nicht eigentliche Gläubigerin der Arbeitsleistung des Lohnempfängers. Der Lohnempfänger erledigt seine Arbeit vielmehr selbständig und ohne sich in die Arbeitsorganisation des Kunden (anders beim Einsatzbetrieb des Personalverleihs) einzugliedern. Dem Kunden kommt bei der Lohnträgerschaft daher auch keine arbeitgeberähnliche Stellung gegenüber dem Lohnempfänger zu wie dem Einsatzbetrieb im Rahmen eines Personalverleihs.

7 Qualifikation des Rechtsverhältnisses zwischen dem Lohnempfänger und dem Trägerunternehmen

Die Qualifikation des Rechtsverhältnisses zwischen Trägerunternehmen und Lohnempfänger ist daher alles andere als klar. Insbesondere ist zweifelhaft, ob zwischen dem Trägerunternehmen und dem Lohnempfänger ein Arbeitsvertrag im privatrechtlichen Sinne vorliegt. Es besteht keine spezifische gesetzliche Grundlage zur Lohnträgerschaft in der Schweiz. Auch fehlt es an Gerichtsentscheiden, welche sich zur Qualifikation dieses Rechtsverhältnisses äussern. Ob zwischen Trägerunternehmen und Lohnempfänger ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist somit anhand der bestehenden allgemeinen und den spezifischen arbeitsrechtlichen Rechtsnormen zu erörtern.

7.1 Kriterien für die Annahme eines Arbeitsvertrages bei der Lohnträgerschaft

Für die Qualifikation eines Rechtsverhältnisses als Arbeitsvertrag ist nicht dessen Bezeichnung als solches, sondern dessen Umsetzung durch die Parteien massgebend. Das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses zwischen Trägerunternehmen und Lohnempfänger würde die Kriterien erfordern, dass (1) sich der Lohnempfänger gegenüber dem Trägerunternehmen zu einer Arbeitsleistung auf bestimmte oder unbestimmte Zeit verpflichtet, und (2) dass er sich in dessen Arbeitsorganisation eingliedert, insbesondere dem Trägerunternehmen umfassende Weisungs- und Kontrollbefugnisse einräumt. Im Gegenzug dafür muss (3) das Trägerunternehmen dem Lohnempfänger einen Lohn bezahlen.

7.2 Das Trägerunternehmen ist nicht Gläubigerin und Empfängerin der Arbeitsleistung

Das Trägerunternehmen ist aber nicht Empfängerin und (im Unterschied zum Personalverleih) auch nicht Gläubigerin der Arbeitsleistung. Dies ist einzig und allein der Kunde des Lohnempfängers. Das Kriterium (1) ist damit nicht erfüllt.

7.3 Der Lohnempfänger ist nicht in die Arbeitsorganisation des Trägerunternehmens eingebunden

Bezüglich des Kriteriums (2) ist zu beachten, dass die Lohnträgerschaft gerade dadurch gekennzeichnet ist, dass der Lohnempfänger in Bezug auf die Auswahl seiner Kunden und seine Auftragsausführung weitgehend selbständig agiert und selbständig bleibt. Er verpflichtet sich in der Regel lediglich zur Bezahlung einer Vergütung an das Trägerunternehmen und muss dafür sorgen, dass seine Kunden das geschuldete Honorar nicht an ihn, sondern an das Trägerunternehmen überweisen. Somit hätte das Trägerunternehmen gerade keine Weisungs- und Kontrollbefugnisse gegenüber dem Lohnempfänger in Bezug auf die Arbeitsausführung beim Kunden. Dem Trägerunternehmen würden wichtige Befugnisse eines Arbeitgebers komplett fehlen. In der Praxis könnten Trägerunternehmen und Lohnempfänger gewisse Weisungs- und Kontrollbefugnisse vereinbaren.

Beispielsweise könnte sich der Lohnempfänger zur Erzielung eines Mindestumsatzes oder zum Einholen der vorgängigen Zustimmung des Trägerunternehmens zu einem neuen Kunden verpflichten. Dass ein Lohnempfänger zu derartigen Einschränkungen zustimmt, ist wenig wahrscheinlich. Es bleibt jedenfalls anhand der konkreten Umstände des Einzelfalls zu beurteilen, ob dem Trägerunternehmen Weisungs- und Kontrollbefugnisse ähnlich wie einem Arbeitgeber zustehen oder nicht.

7.4 Das Trägerunternehmen leitet nur fremde Lohnzahlungen weiter

Bezüglich der Lohnpflicht gemäss Kriterium (3) ist zu beachten, dass zu den Hauptpflichten des Trägerunternehmens das Einziehen der Honorare von den Kunden und die Anmeldung des Lohnempfängers bei den zuständigen Sozialversicherungsbehörden gehören. Das Trägerunternehmen rechnet alle im Laufe eines Monats eingenommenen Honorare zusammen, zieht davon die verschiedenen Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil) sowie die Vergütung an sich selber ab und bezahlt sodann den Restbetrag als monatliches Gehalt an den Lohnempfänger.
Da das Trägerunternehmen jedoch nur die erhaltenen Vergütungen an den Lohnempfänger weiterleitet, ist fraglich, ob sich das Trägerunternehmen tatsächlich zur Entrichtung eines Lohns verpflichtet hat.
Der «Lohn» richtet sich sehr individuell nach dem Vereinbarten zwischen dem Lohnempfänger und seinem Kunden, demnach nach den einzelnen Kundenaufträgen und der dabei vereinbarten Honorierung (Bezahlung im Stundenlohn, Monatslohn oder als Projektlohn). Der Lohnempfänger und nicht das Trägerunternehmen trägt das wirtschaftliche Risiko. Das Trägerunternehmen leitet lediglich den Restbetrag weiter, wenn ein Honorar eingetroffen ist. Auch diese Umstände sprechen gegen ein Arbeitsverhältnis. Die Kriterien eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages wären damit nicht erfüllt.

8 Risiko: Sozialversicherungsrechtliche Qualifikation als selbständig Erwerbstätiger

Liegt kein Arbeitsverhältnis im privatrechtlichen Sinne vor, könnten die zuständigen Sozialversicherungsbehörden zum Schluss kommen, dass auch aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht kein Arbeitsverhältnis zwischen Trägerunternehmen und Lohnempfänger besteht. Das Sozialversicherungsrecht unterscheidet zwischen selbständig und unselbständig erwerbstätigen Personen, wobei die Behörden verpflichtet sind, den sozialversicherungsrechtlichen Status der erwerbstätigen Personen zu bestimmen. Die vertragliche Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien über den sozialversicherungsrechtlichen Status der erwerbstätigen Person, ist für sie unverbindlich. Auch nicht relevant ist, dass Sozialversicherungsbeiträge als unselbständig Erwerbstätige entrichtet werden.

8.1 Kriterien für die Unterscheidung zwischen selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit
Gemäss Rechtsprechung des Bundesgerichts richtet sich die Qualifikation einer erwerbstätigen Person als selbständig oder unselbständig erwerbstätig nach den wirtschaftlichen Verhältnissen: Trägt die betroffene Person (1) kein wirtschaftliches Risiko und (2) befindet sie sich in einem wirtschaftlichen und organisatorischen Abhängigkeitsverhältnis, so gilt sie als unselbständig erwerbstätig.

8.2 Indizien für das Vorliegen einer unselbständigen Erwerbstätigkeit
Als abhängig gelten insbesondere Personen, die weisungsgebunden sind und in die Betriebsorganisation des Arbeitgebers eingebunden sind, also wenn sie an die Arbeitszeiten des Arbeitgebers und dessen Struktur und Organisation gebunden sind und daher während dieser Zeit keine andere Erwerbstätigkeit ausüben können. Eine Abhängigkeit ist in der Regel gegeben, wenn die erwerbstätige Person ausschliesslich oder überwiegend für den gleichen Arbeitgeber tätigt ist.

8.3 Indizien für das Vorliegen einer selbständigen Erwerbstätigkeit
Indizien für das Vorliegen einer selbständigen Erwerbstätigkeit im Sinne des Sozialversicherungsrechts sind demgegenüber das Handeln im eigenen Namen und auf eigene Rechnung, der Einsatz von Kapital, die Errichtung einer Betriebsorganisation (Arbeitsplatz mit üblicher Ausstattung), die Einstellung von Personal, die Übernahme der Kosten für den anfallenden Betriebsaufwand und die Übernahme des Inkasso- und Verlustrisikos.

8.4 Mögliche Qualifikation als Scheinunselbständigkeit
Wie erwähnt trägt der Lohnempfänger das Unternehmerrisiko grundsätzlich selbst, da er für das Beschaffen seiner Aufträge und damit für die Höhe seines «Lohnes» selber verantwortlich ist. Grundsätzlich ist der Lohnempfänger nicht Weisungsempfänger und auch nicht in die Betriebsorganisation des Trägerunternehmens eingebunden, was aber je nach konkreter Ausgestaltung des Rechtsverhältnisses nicht zwingend sein muss.

Es besteht somit ein Risiko, dass die Sozialversicherungsbehörden eine Lohnträgerschaft als «Scheinunselbständigkeit» qualifizieren, womit die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen für selbständig Erwerbstätige zur Anwendung kommen. Dies hätte einen Einfluss auf die Beitragspflicht gegenüber den Sozialversicherungen. Der Lohnempfänger hätte für sämtliche Sozialversicherungsbeiträge aufzukommen, was im Normalfall zu einer Verdoppelung der Beiträge führen wird.

8.5 Lösungsmöglichkeit: Selbständige Erwerbstätigkeit mit administrativer Erleichterung
Zu beachten ist jedoch, dass aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht eine «abgespeckte» Lohnträgerschaft (mit Ausnahme der Arbeitslosenversicherung) im bestehenden rechtlichen Rahmen durchaus funktionieren könnte. Der selbständig Erwerbstätige bleibt selbständig und schliesst sich der freiwillig gesetzlichen Unfallversicherung (gemäss Art. 4 und 5 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung) und der freiwillig beruflichen Vorsorge (gemäss Art. 44 und 45 des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung) an.

In diesem Fall wäre es zulässig, wenn der selbständig Erwerbstätige die Administration, das Einfordern des Honorars und die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge an einen externen Dienstleister auslagern würde. Die Beiträge an die AHV/IV/EO müssten jedoch nach wie vor auf Basis eines selbständig Erwerbstätigen erfolgen.

9 Portfolio-Working als Alternative?

Ein Grund für das steigende Interesse an Modellen wie der Lohnträgerschaft mag im Bedürfnis vieler Arbeitnehmender namentlich der jüngeren Generation (digital natives, Generation Z) nach mehr Abwechslung, Flexibilität und Selbstverwirklichung im Berufsleben liegen. Dieses Bedürfnis kann unter Umständen auch durch andere Arbeitsmodelle befriedigt werden, wie insbesondere das Portfolio-Working.

9.1 Kombination aus selbständiger und unselbständiger Arbeit oder mehreren Teilzeitstellen

Dieses Arbeitsform besteht meist aus einer Kombination von selbständiger Erwerbstätigkeit und unselbständiger Arbeit oder mehrerer Teilzeitstellen. Denkbar ist zum Beispiel, dass ein Arbeitnehmender seine Vollzeitarbeit auf ein Teilzeitpensum reduziert, um in der freien Zeit ein eigenes Unternehmen zu gründen oder sein Hobby in eine bezahlte Tätigkeit umzuwandeln. Ein anderes Beispiel wäre die Umsetzung der eigenen Erfahrung und des Fachwissen in mehreren beruflichen Rollen, die sich gegenseitig ergänzen, wie etwa der eines Consultants, einer Lehrperson und eines Fachautors, welche in verschiedenen Kombinationen selbständiger und unselbständiger Arbeit möglich wären.

9.2 Vorteile: Mehr Selbstbestimmung, grössere zeitliche Flexibilität und gesteigerte Arbeitsvielfalt

Das Portfolio-Working hat gewisse Vorteile, die Ähnlichkeiten mit der Lohnträgerschaft aufweisen: Sie kann zu mehr Selbstbestimmung und grösserer zeitlicher Flexibilität führen, zu gesteigerter Vielfalt und erhöhter Sinnhaftigkeit der beruflichen Tätigkeit, zu einer Mehrheit von existenzsichernden Einkommensquellen oder zu in einer finanziellen Überbrückungsmöglichkeit nach der Unternehmensgründung.

9.3 Nachteile: Koordinationsaufwand, schwankende Auslastung und Kündigungsanfälligkeit von Teilzeit-Pensen

Die Nachteile liegen beim Portfolio-Working normalerweise weniger in juristischen Risiken oder gesetzlichen Rechtsunsicherheiten, sondern eher in faktischen Herausforderungen: Die zeitliche Koordination der verschiedenen Tätigkeiten und das Managen einer schwankenden Auslastung können einen nicht unbedeutenden Mehraufwand verursachen sein und schnell zu einem Arbeitspensum von über 100% führen.

Bei Restrukturierungen in Unternehmen sind zudem Teilzeitstellen häufig anfälliger für Entlassungen und deshalb die Arbeitsplatzsicherheit eher gefährdet. Die Folgen einer teilweisen Arbeitslosigkeit kann jedoch durch die andere(n) Einkommensquelle(n) zumindest teilweise abgefedert werden.

9.4 Kritische Analyse der Erfolgschancen, Rentabilität und Auswirkungen auf Work-Life-Balance:

Vor einem Entscheid für oder gegen die Portfolio-Working sollte man deshalb zuerst kritisch die persönliche Eignung für diese Arbeitsform abklären: Man sollte insbesondere die Erfolgschancen und voraussichtliche Rentabilität des geplanten Portfolios abschätzen und mit dem eigenen Finanzbedarf abgleichen. Im Weiteren ist die Vereinbarkeit des voraussichtlichen Zeitaufwands mit dem persönlichen Bedarf an Work-Life-Balance zu überdenken.

Ebenfalls wichtig ist ein kritisches Hinterfragen des Stands der eigenen Weiterbildungen, ebenso der Reichweite des beruflichen Netzwerks, des faktischen Zeitbedarfs für das Marketing und die Koordination der Portfolio-Arbeiten und der finanziellen Reserven für ungeplante Engpässe. Ebenfalls empfehlenswert ist das Einholen von Feedbacks wichtiger Vertrauenspersonen oder ausgebildeter Fachberater und nicht zuletzt das eigene Bauchgefühl. Vertiefende Informationen zur Portfolioarbeit finden Sie im SKO-Ratgeber «Agile Arbeitsformen für Führungskräfte - Top-Sharing und Portfolio-Working als Erfolgsmodelle?».

Marcel Steinegger, LL.M.

Rechtsanwalt, Partner
FRORIEP Legal AG

Erfolgreich mit SKO

Erweitern Sie Ihr Netzwerk und steigern Sie Ihre Kompetenzen und Ihre Arbeitsmarktfähigkeit, um für die zukünftigen Herausforderungen fit zu sein. Nutzen Sie die vielen Vorteilsangebote und erhalten Sie die Handelszeitung kostenlos. Die SKO setzt sich ein für die Interessen der Führungskräfte und allen, die beruflich weiterkommen wollen. Jedes Mitglied stärkt unsere gemeinsame Position in der Gesellschaft. Werden Sie Teil davon und profitieren Sie ab sofort von den vielen Mitgliedervorteilen sko.ch/vorteile und bringen Sie Ihre Karriere in Schwung: sko.ch/mitglied-werden

SKO ASC ASQ
Schweizer Kader Organisation
Das Kompetenzzentrum für Führungskräfte

Schweizer Kader Organisation SKO
Schaffhauserstrasse 2, CH-8006 Zürich
Postfach, CH-8042 Zürich
T: +41 43 300 50 50
info@sko.ch
www.sko.ch