



Die Portfolio- Karriere

Prof. Dr. Sabine Raeder
Universität Oslo + PD ETH Zürich

9. September 2025 – HSG



Wie viele Jobs haben Sie?

- Denken Sie an Jobs zusätzlich zu Ihrer Hauptbeschäftigung mit Entlohnung.
- In Ihrem Hauptberuf?
- Zu wieviel Prozent?
- Mit welcher Motivation?
- Wie lange schon? Wie lange noch?



Mehrfachbeschäftigung

- Situation CH
- Typen von Mehrfachbeschäftigten
- Karriere und Beschäftigungsbeziehung
- Gesundheit und Arbeitszufriedenheit
- Fragen?



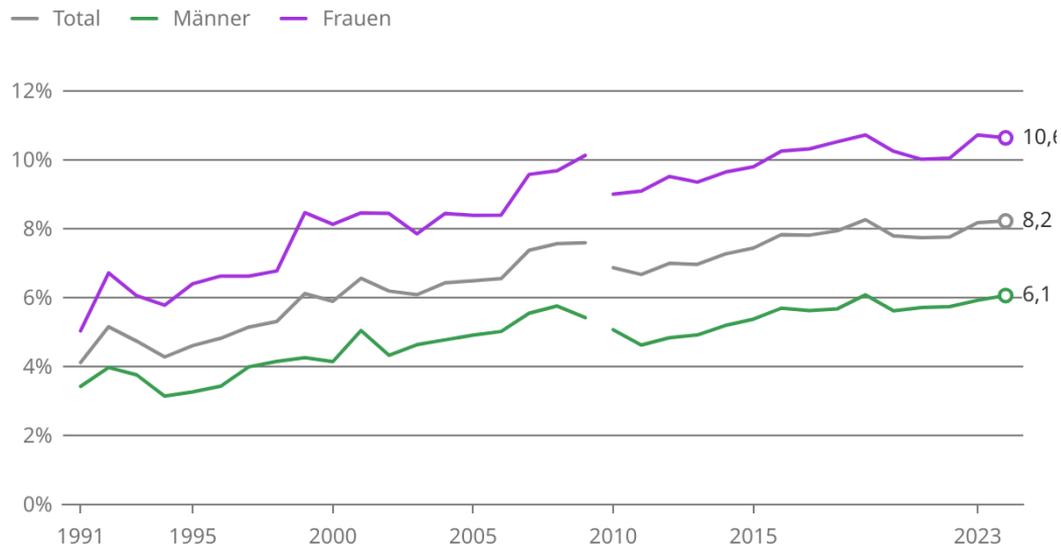
Mehrfachbeschäftigung CH

- Oft in Kombination mit Selbstständigkeit
- Hauptsächlich im Tertiärsektor
 - Erziehung und Unterricht
 - Gesundheits- und Sozialwesen etc.
- Mehr Stellenprozente im Haupterwerb gewünscht
- Langfristiges Modell

Erwerbstätige mit mehreren Arbeitsstellen

Ohne Lehrlinge

Jahresdurchschnittswerte (1991–2009: Werte des 2. Quartals)



Datenstand: 20.02.2025

Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

gr-d-03.02.01.35-je

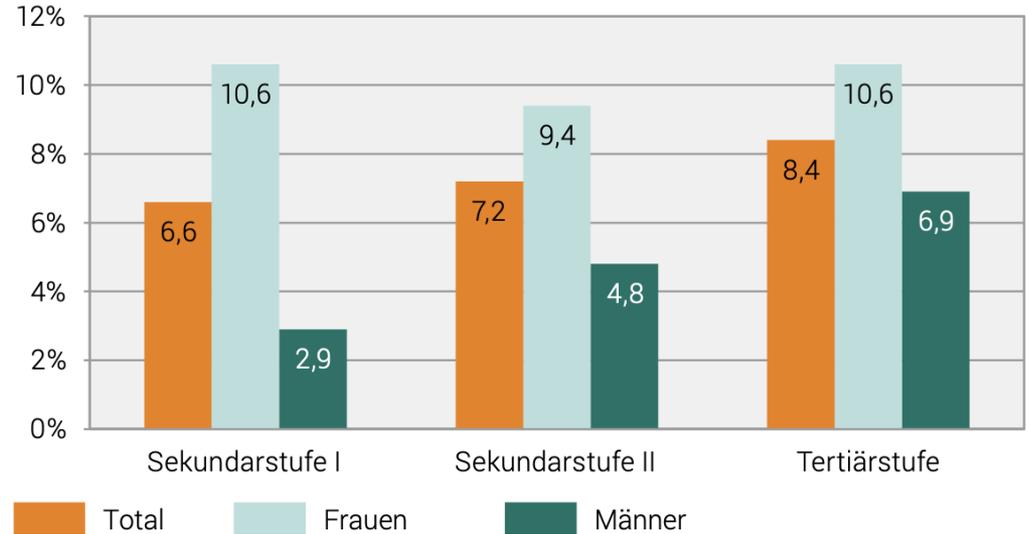
© BFS 2021

Ausbildung und Geschlecht

Anteil Mehrfacherwerbstätige nach höchster abgeschlossener Ausbildung und Geschlecht, 2017

In Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung, durchschnittliche Jahreswerte

G3



Quelle: BFS – SAKE

© BFS 2018

Mehrfachbeschäftigung oder Moonlighting

Wöchentliche Normalarbeitszeit der Mehrfacherwerbstätigen (Total Haupt- und Nebenerwerb) und der Erwerbstätigen mit einer einzigen Beschäftigung nach Geschlecht und Bildungsstand, 2017

Stunden pro Woche, Jahresdurchschnitt

G6



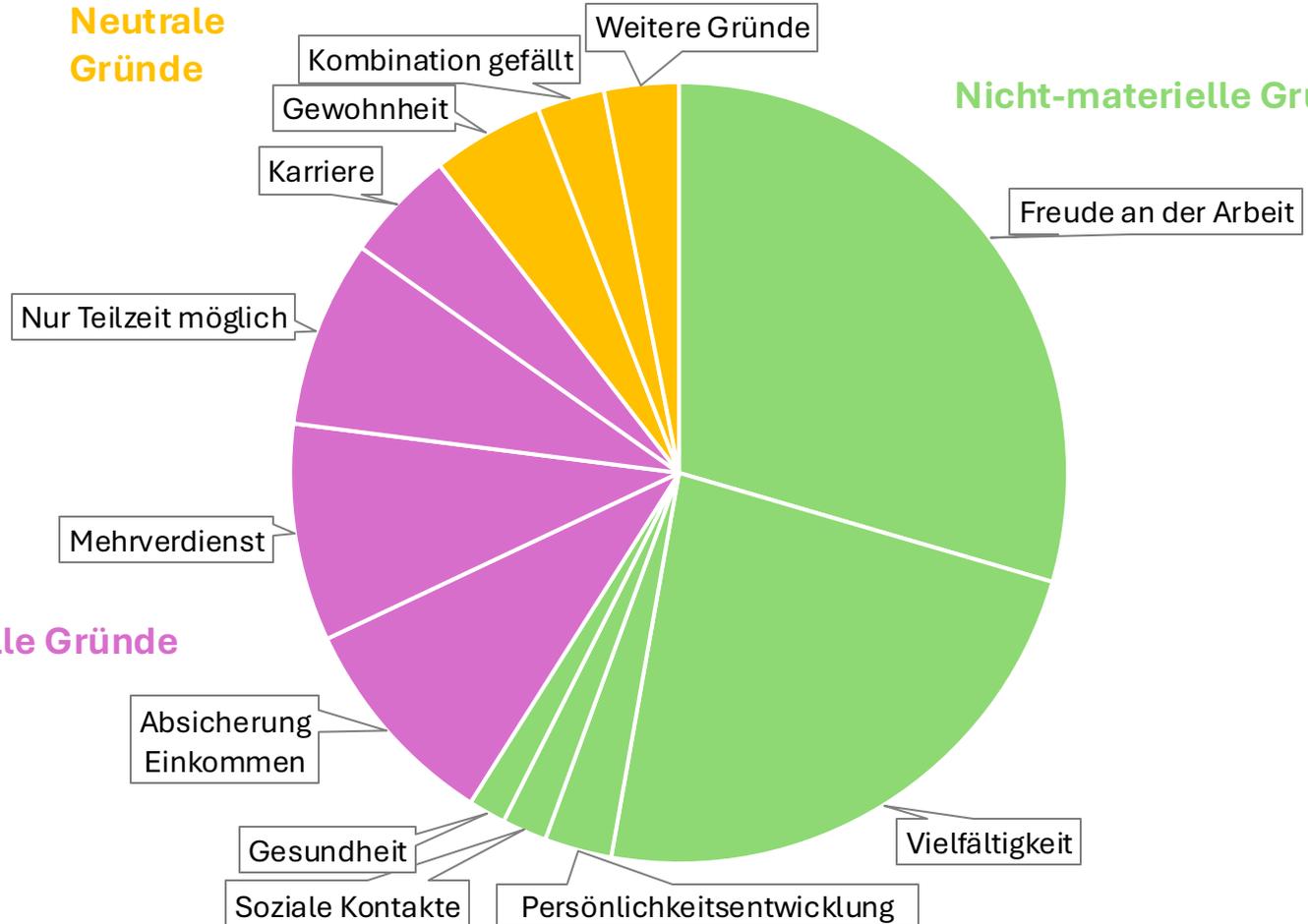
Motivation für Mehrfach- beschäftigung

(Raeder et al. 2009)
(N=148)

Materielle Gründe

Neutrale
Gründe

Nicht-materielle Gründe



3 Typen von Mehrfachbeschäftigten (N=148)

	Zufriedene Teilselbstständige	Selbstverwirklicher	Unfreiwillig Mehrfachbeschäftigte
1. Motivation	1. Nicht-materiell + materiell	1. Nicht-materiell	1. Materiell
2. Andere Beschäftigung?	2. Eher nicht gewünscht	2. Eher nicht gewünscht	2. Eher gewünscht
3. Beschäftigungsverhältnisse	3. Selbstständig + unbefristet angestellt	3. Unbefristet angestellt oder selbstständig + unbefristet angestellt	3. Befristet angestellt oder selbstständig + unbefristet angestellt
4. Selbstkontrolle	4. Hoch	4. Hoch	4. Mittel-gering

+ Verletzliche Mehrfachbeschäftigte

(Bouwhuis et al., 2019; N=702; NL)

	Zufriedene (angestellt und selbstständig)	Verletzliche	Gleichgültige	Zufriedene (2x angestellt)
1. Motivation	1. Kombination gefällt	1. Finanziell notwendig, mehr arbeiten	1. Finanziell notwendig, nur Teilzeit	1. Kombination gefällt
2. Arbeitsanforderungen	2. Hoch	2. Hoch	2. Gering	2. Hoch
3. Autonomie	3. Hoch	3. Gering	3. Mittel	3. Mittel
4. Arbeitszeit	4. Hoch	4. -	4. -	4. -
5. Arbeitszufriedenheit	5. Hoch	5. Niedrig	5. Hoch	5. Hoch
6. Geschlecht	6. + Männer	6. + Frauen (-Gesundheit!)	6. + Frauen (-Bildung!)	6. + Männer

Karrieren von Mehrfachbeschäftigten

Wechsel zu Mehrfachbeschäftigung

- Kein Wechsel (N=4911)
- Mit 2 Anstellungen (N=175)
- Selbständig + angestellt (N=101)

Repräsentative Stichprobe B (45-64 Jahre),
Bouwhuis et al., (2017)



Wechsel zu Mehrfachbeschäftigung

Je nach ...	Mehrfachbeschäftigung mit 2 Anstellungen	Mehrfachbeschäftigung selbstständig + angestellt
Branche	Tourismus, Landwirtschaft und Pflege	Bau und Finanzdienstleistungen
Anstellungsvertrag	In Teilzeit (auch wenn Vollzeitanzstellung gewünscht)	
Beruflichen Gründen	<ul style="list-style-type: none">• Schlechtes Arbeitsklima• Unangenehmes Kundenverhalten• Herabstufung im Beruf• Physisch anstrengender Job	<ul style="list-style-type: none">• Herabstufung im Beruf• Physisch anstrengender Job
Persönlichen Gründen	<ul style="list-style-type: none">• Gesundheit• Erfahrung mit Freiwilligenarbeit• Finanzielle Gründe	<ul style="list-style-type: none">• Hoher Grad an Selbstkontrolle• Tertiäre Ausbildung• Finanzielle Gründe• Probleme mit Work-Life-Balance

Verbundenheit mit dem Arbeitgeber

- Emotionale Verbundenheit
 - Kein Unterschied zwischen Beschäftigungsverhältnissen, auch bei verschiedenem Anstellungsgrad
- Kalkulatorisches Commitment
 - Höher, wenn eine Stelle wichtiger ist (mehr Stellenprozent) und deren Verlust problematisch wäre (Zickar, Gibby & Jenny, 2004)

Beschäftigungsbeziehung

- Psychologischer Vertrag
 - = Verpflichtungen und Erwartungen von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden über den Arbeitsvertrag hinaus
- Mehrfachbeschäftigte:
 - passen psychologischen Vertrag an die Beschäftigungsbedingungen des Jobs an, nicht aber an ihr gesamtes Portofolio (Raeder, 2018)
 - Jedoch, wenn finanziell motiviert erwarten Mehrfachbeschäftigte mehr Unterstützung für Kompetenz- und Laufbahnentwicklung durch den Arbeitgeber
 - Mehrfachbeschäftigte beurteilen die Erfüllung des psychologischen Vertrages positiver als Fest- oder Temporärangestellte (Raeder et al., 2009)

Arbeitsengagement (=Motivation)

- Kein Unterschied zwischen erstem und zweitem Job
- kein Unterschied zu Normalbeschäftigten
 - Auch nicht in freiwilligem Arbeitsverhalten (OCB)
 - Arbeitsleistung
- Jedoch mehr Konflikt bei Vereinbarkeit von Arbeit und Familie (Webster et al., 2019)

Well-being

- Keine Unterschiede zwischen Normal- und Mehrfachbeschäftigten in
 - Gesundheit
 - Burnout
 - Absenzen

(Bouwhuis et al., 2019)



Burnout

Zufriedene
Teilselbstständige

Selbstverwirklicher

Unfreiwillig
Mehrfachbeschäftigte

- Keine Unterschiede zwischen Typen
- Burnout =
 - Erschöpfung
 - Zynismus
 - geringe berufliche Effizienz
- Insgesamt sehr geringes Burnout

Gesundheit und Arbeitszufriedenheit

- Wechsel zu Mehrfachbeschäftigung
 - keine Auswirkungen auf Arbeitszufriedenheit
 - ... oder Gesundheit
- Ausser: Flexibel Beschäftigte
 - Höhere Arbeitszufriedenheit
 - ... bessere Gesundheit
- Mehrfachbeschäftigte verdienen mehr
- Paneldaten aus D, UK & NL (Coenen & Stein, 2021)

Arbeitszufriedenheit

- Etwas geringer sozio-ökonomischer Status der Beschäftigung
- Geringere Arbeitszufriedenheit
 - Insgesamt
 - Mit Arbeitsbedingungen (Arbeitszeiten, Arbeitsmittel, physische Bedingungen)
 - Mit Entwicklungsmöglichkeiten
 - Mit Anreizsystemen (Gehalt, Karriere)
 - Mit Arbeitsklima, wenn Information im Unternehmen knapp ist

Repräsentative Stichprobe (D, Kottwitz et al., 2017)

Armutrisiko

- Mehrfachbeschäftigung reduziert Armutsrisiko

(Conen & de Beer, 2021; Scott et al., 2020)





Fragen?

sabine.raeder@psykologi.uo.no



Literatur

- Raeder, S., Mutz, R., Widmer, N., Wittekind, A., & Grote, G. (2009). Clusteranalytische Bestimmung von Patchworkertypen sowie deren quantitative und qualitative Validierung. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 27, 131-141. <https://doi.org/doi:10.1026/0932-4089.53.3.131>
- Bouwhuis, S., Hoekstra, T., Bongers, P. M., Boot, C. R. L., Geuskens, G. A., & Beek, A. J. v. d. (2019). Distinguishing groups and exploring health differences among multiple job holders aged 45 years and older. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92, 67–79. <https://doi.org/10.1007/s00420-018-1351-2>
- Bouwhuis, S., Geuskens, G. A., Boot, C. R. L., Bongers, P. M., & Beek, A. J. v. d. (2017). Predictors of transitions from single to multiple job holding: Results of a longitudinal study among employees aged 45-64 in the Netherlands. *American Journal of Industrial Medicine*, 60, 696-710. <https://doi.org/10.1002/ajim.22738>
- Zickar, M. J., Gibby, R. E., & Jenny, T. (2004). Job attitudes with workers with two jobs. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 222-235. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00047-2](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00047-2)
- Raeder, S. (2018). Psychological contracts of multiple jobholders: A multilevel analysis. *Sage Open*, 8(2), 1-14. <https://doi.org/10.1177/2158244018778110>
- Raeder, S., Wittekind, A., Inauen, A., & Grote, G. (2009). Testing a psychological contract measure in a Swiss employment context. *Swiss Journal of Psychology*, 68(4), 177-188. <https://doi.org/10.1024/1421-0185.68.4.177>
- Webster, B. D., Edwards, B. D., & Smith, M. B. (2019). Is holding two jobs too much? An examination of dual jobholders. *Journal of Business and Psychology*, 34(3), 271–285. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9540-2>
- Conen, W., & Stein, J. (2021). A panel study of the consequences of multiple jobholding: Enrichment and depletion effects. *Transfer*, 27(2), 219-236. <https://doi.org/10.1177/1024258920985417>
- Kottwitz, M. U., Hünefeld, L., Frank, B. P., & Otto, K. (2017). The more, the better?! Multiple vs. single jobholders' job satisfaction as a matter of lacked information. *Frontiers in Psychology*, 8, 1274.
- Conen, W., & Beer, P. d. (2021). When two (or more) do not equal one: an analysis of the changing nature of multiple and single jobholding in Europe. *Transfer*, 27(2), 165-180. <https://doi.org/10.1177/10242589211002630>
- Scott, J., Edwards, K., & Stanczyk, A. (2020). Moonlighting to the side hustle: The effect of working an extra job on household poverty for households with less formal education. *Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services*, 101(3), 324-339. <https://doi.org/10.1177/1044389420910664>