

White Paper

Mehr

Arbeitskräfte

dank Selbst-

bestimmung

Erwerbstätige

wollen grössere

Flexibilität

# 3

Executive  
Summary

# 4

Die Personal-  
dienstleister  
beziehen  
Stellung

# 6

Demographische  
Entwicklung  
und Fachkräfte-  
mangel

# 8

Flexibilitäts-  
bedürfnisse  
der Schweizer  
Erwerbs-  
bevölkerung

# 14

Zufriedenheit  
mit dem  
Arbeitgeber  
und Mobilitäts-  
bedürfnis

# 19

Nichterwerbs-  
tätige: Sinn und  
Flexibilität als  
Voraussetzungen  
zur Erwerbs-  
aufnahme

# 24

Die flexible  
Arbeitswelt –  
Gegenwart  
und Zukunft

# 27

Literatur-  
verzeichnis  
& Studiendesign

#### Auskunft

Ariane M. Baer | Projektleiterin Ökonomie und Politik | [ariane.baer@swisstaffing.ch](mailto:ariane.baer@swisstaffing.ch)  
Dr. Marius Osterfeld | Leiter Ökonomie und Politik | [marius.osterfeld@swisstaffing.ch](mailto:marius.osterfeld@swisstaffing.ch)

#### Produktion

Zdenka Rüedi | Projektleiterin Marketing & Kommunikation | [zdenka.rueedi@swisstaffing.ch](mailto:zdenka.rueedi@swisstaffing.ch)

#### Herausgeber

swisstaffing | Verband der Personaldienstleister der Schweiz  
Stettbachstrasse 10 | CH-8600 Dübendorf  
Tel: +41 (0)44 388 95 40 | [info@swisstaffing.ch](mailto:info@swisstaffing.ch)

Nachdruck, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet. Mai 2024, ©swisstaffing

# Executive Summary

Der aktuell herrschende Fach- und Arbeitskräftemangel wird sich in den kommenden Jahren verschärfen.

Arbeitnehmende können deshalb ihre Bedürfnisse auf dem Arbeitsmarkt zunehmend durchsetzen.

Eine repräsentative Umfrage unter 1230 Personen im erwerbsfähigen Alter zeigt: Flexibilität, besonders bei der Arbeitszeitgestaltung, ist für Erwerbstätige zentral. In der Realität klaffen Anspruch und Wirklichkeit auseinander. Um Mitarbeitende zu gewinnen oder zu halten, müssen Arbeitgebende flexible Arbeit möglich machen. Die Gefahr der Abwanderung ist real: Obwohl die Mehrheit der Erwerbstätigen mit ihrer Stelle zufrieden ist, wäre fast die Hälfte bei passender Gelegenheit zu einem Wechsel bereit.

Um den Arbeitskräftemangel zu entschärfen, möchten Politik und Wirtschaft das inländische Erwerbspotenzial besser ausschöpfen: Teilzeitarbeitende sollen ihre Pensen erhöhen, Pensionierte freiwillig über das Rentenalter hinaus arbeiten und Nichterwerbstätige in den Arbeitsmarkt eintreten. Die Umfrage zeigt: Eine Aufstockung des Beschäftigungsgrads verspricht keinen Erfolg.

Die Erwerbstätigen möchten ihr Pensum öfter reduzieren als erhöhen. Flexibilität ist eine mögliche Lösung: Verfügbar Erwerbstätige über Freiräume bei der Arbeitszeitgestaltung, können sie in einem höheren Pensum arbeiten. Gleichermassen sieht es bei der Integration von Nichterwerbstätigen aus: Rund die Hälfte der Nichterwerbstätigen würde in den Arbeitsmarkt eintreten, wenn Arbeitszeit und -volumen flexibel gestaltet werden könnten.

Temporärarbeit als flexible Arbeitsform hilft, das Erwerbspotenzial im Schweizer Arbeitsmarkt zu heben. Personaldienstleister integrieren einerseits dank niedriger Eintrittsschwellen Nichterwerbstätige in den Arbeitsmarkt. Andererseits ermöglichen sie bereits heute mit ihrem Geschäftsmodell flexibles Arbeiten. Sechs Portraits und drei Best-Practice-Beispiele illustrieren, wie dies in der Praxis gelingt und wie Unternehmen und Arbeitnehmende gemeinsam durch innovative Lösungen gewinnen. Flexible Arbeit ist der Schlüssel zur Ausschöpfung des inländischen Erwerbspotenzials und kann den Arbeitskräftemangel mildern. Als Vorreiterin für flexibles Arbeiten trägt Temporärarbeit zu dieser Lösung bei und hilft, die Herausforderungen des künftigen Arbeitsmarkts zu bewältigen.

Flexibilität,  
besonders bei  
der Arbeitszeit-  
gestaltung,  
ist für Erwerbs-  
tätige zentral.

# Die Personaldienstleister beziehen Stellung

swisstaffing tritt als Arbeitgeberverband der Personaldienstleister und Sozialpartner des GAV Personalverleih für die gesellschaftliche Akzeptanz der flexiblen Arbeit, gute Rahmenbedingungen für Flexworker und für deren soziale Absicherung ein.

Flexible Arbeit ist eine Antwort auf die grossen Herausforderungen, denen die Schweiz in Anbetracht des demographischen Wandels und dem daraus resultierenden Arbeitskräftemangel gegenübersteht.

- Gesetzgeber und Sozialpartner müssen die Bedürfnisse der Erwerbstätigen ernst nehmen. Das Arbeitsgesetz, das seit den 1960er Jahren unverändert ist, passt nicht mehr zu den heutigen Lebensverhältnissen. Die Erwerbstätigen in der Schweiz wünschen sich eine flexible Arbeitszeitgestaltung – unabhängig von Branche und Ausbildung. Zielführende Lockerungen bei den Vorgaben zu Arbeits- und Ruhezeit sind dringend angezeigt.
  - Vollzugsbehörden müssen neben dem Arbeitnehmerschutz auch den starken Bedarf nach Flexibilität der Arbeitnehmenden, der Personaldienstleister und der Einsatzbetriebe berücksichtigen. Die Temporärbranche sieht sich bei der zwingenden schriftlichen Arbeitszeitenregelung im Arbeitsvertrag (Art. 19 AVG) häufig mit der Problematik konfrontiert, dass der Bedarf der Arbeitnehmenden und des Einsatzbetriebs stark schwanken kann. Oft kann beim Einsatzbeginn nicht beurteilt werden, wie viele Einsatzstunden für einen Arbeitnehmenden anfallen werden. Deshalb bedarf es einer gewissen Flexibilität. Aus diesen Gründen braucht es zur Erläuterung von Art. 19 AVG konkrete, flexible und praxisorientierte Lösungen.
  - Temporärarbeit ist eine der Lösungen, die Arbeitnehmenden eigenverantwortliches, flexibles Arbeiten ermöglicht, ohne Abstriche bei der sozialen Absicherung machen zu müssen. Dieses Modell sollte gefördert und – wo angezeigt – eingefordert werden.
  - Personaldienstleister helfen, die steigenden Herausforderungen des Arbeitsmarkts zu bewältigen. Sie führen flexibilitätssuchende Arbeitnehmende und Unternehmen zusammen – zum Nutzen von Stellensuchenden, Arbeitgebern und Gesellschaft. Unternehmen erhalten dringend benötigte Fach- und Arbeitskräfte und können so ihre Festangestellten entlasten. Arbeitnehmende erhalten im Gegenzug Einstiegschancen und Flexibilität.
  - Eine liberale Gesellschaft respektiert das Bedürfnis der Arbeitnehmenden nach flexibler Arbeit und ihren Entscheid für Temporärarbeit. Zusätzliche Regulierungen und Einschränkungen der Temporärarbeit entsprechen weder dem Interesse der Erwerbstätigen noch den Bedürfnissen des zukünftigen Arbeitsmarkts.
- Um das Potenzial der Temporärbranche für flexibilitätsuchende Arbeitnehmer, Unternehmen und den zukünftigen Arbeitsmarkt auszuschöpfen, braucht es
- eine Kultur, in der flexibles Arbeiten und dynamische Wechsel zwischen Erwerbsformen akzeptiert wird, weil Temporärarbeit und Flexwork gesellschaftliche Realität sind.
  - Verzicht auf regulatorische Einschränkungen, die flexibles Arbeiten erschweren.
  - weniger gesetzliche Arbeitszeitvorgaben. Flexibel Arbeitende möchten selbst entscheiden, wann sie arbeiten.

Flexible Arbeit  
ist eine Antwort  
auf die grossen  
Herausforderungen,  
denen die Schweiz  
in Anbetracht  
des demographi-  
schen Wandels  
und dem daraus  
resultierenden  
Arbeitskräftemangel  
gegenübersteht.

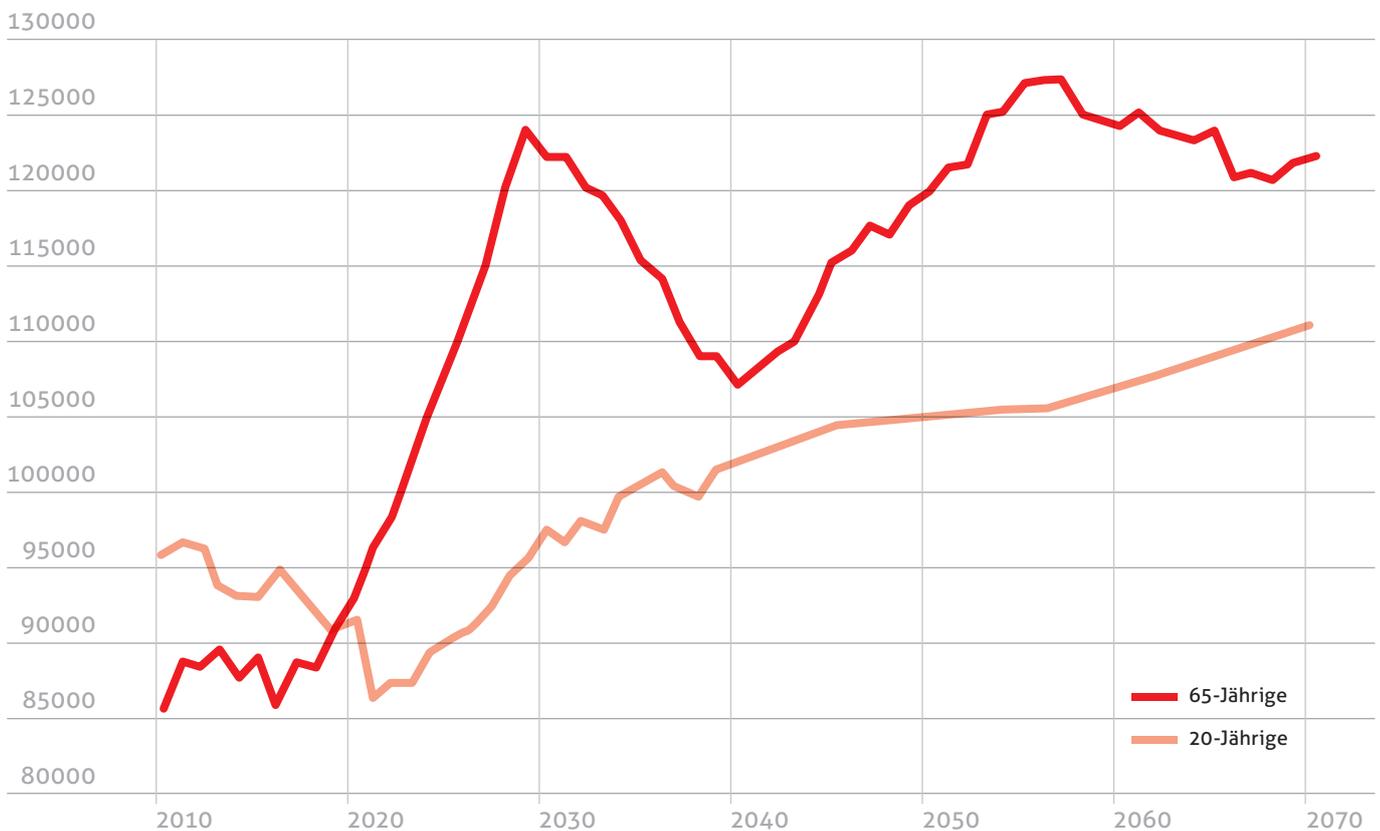
# Demographische Entwicklung und Fachkräftemangel

Der Arbeitsmarkt ist im Wandel. Bevölkerungsreiche Jahrgänge, die ‚Babyboomer‘, erreichen das Rentenalter, geburtenschwache Jahrgänge rücken nach.

Seit dem Jahr 2020 gibt es in der Schweiz mehr 65-Jährige als 20-Jährige (vgl. Abbildung 1). Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter schrumpft. Die Folge: Es entsteht ein Arbeitskräftemangel, der in den kommenden zehn Jahren zunehmen wird. Bestimmte Branchen und Berufe trifft es besonders stark. «Insbesondere im Gesundheitsbereich und in der Baubranche werden Fachkräfte fehlen. Viele Ärzte und Maurer sind Babyboomer. Sie werden nach der Pensionierung im Arbeitsmarkt fehlen», stellt Hendrik Budliger, Leiter des Kompetenzzentrums Demografik, fest.

Abbildung 1:

Entwicklung der Anzahl 20-Jähriger und 65-Jähriger in der Schweiz (Szenario 2010 -2070)



Quelle: demografik.org / Bundesamt für Statistik (BFS)

Das sinkende Angebot an Arbeitskräften führt zu einem arbeitnehmerdominierten Arbeitsmarkt. Um Mitarbeitende zu gewinnen oder zu halten, müssen sich Unternehmen an den Ansprüchen der Erwerbstätigen orientieren und sich als attraktive Arbeitgeber positionieren. Employer Branding wird zur strategischen Notwendigkeit, um wettbewerbsfähig zu bleiben. «War die Loyalität der Mitarbeitenden gegenüber dem Unternehmen früher selbstverständlich, müssen Arbeitgeber heute ein attraktives Gesamtpaket schnüren, um die Mitarbeitertreue zu gewährleisten», sagt Hendrik Budliger. Nebst dem Lohn umfasst ein solches Paket eine Entwicklungsperspektive im jeweiligen Unternehmen sowie flexible Arbeitsmöglichkeiten.

Auf Basis einer repräsentativen Befragung der Schweizer Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter untersucht das White Paper folgende Schlüsselfragen: Welche Bedürfnisse haben Arbeitnehmende in Bezug auf flexible Arbeit? Was können sie bereits heute umsetzen? Was muss geschehen, damit sich Nichterwerbstätige die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit vorstellen können?

Praxisbeispiele von Personaldienstleistern geben einen Ausblick auf die Arbeitswelt von morgen und zeigen, wie man bei Temporärstellen oder dem eigenen festangestellten internen Personal maximale Flexibilität ermöglichen kann.

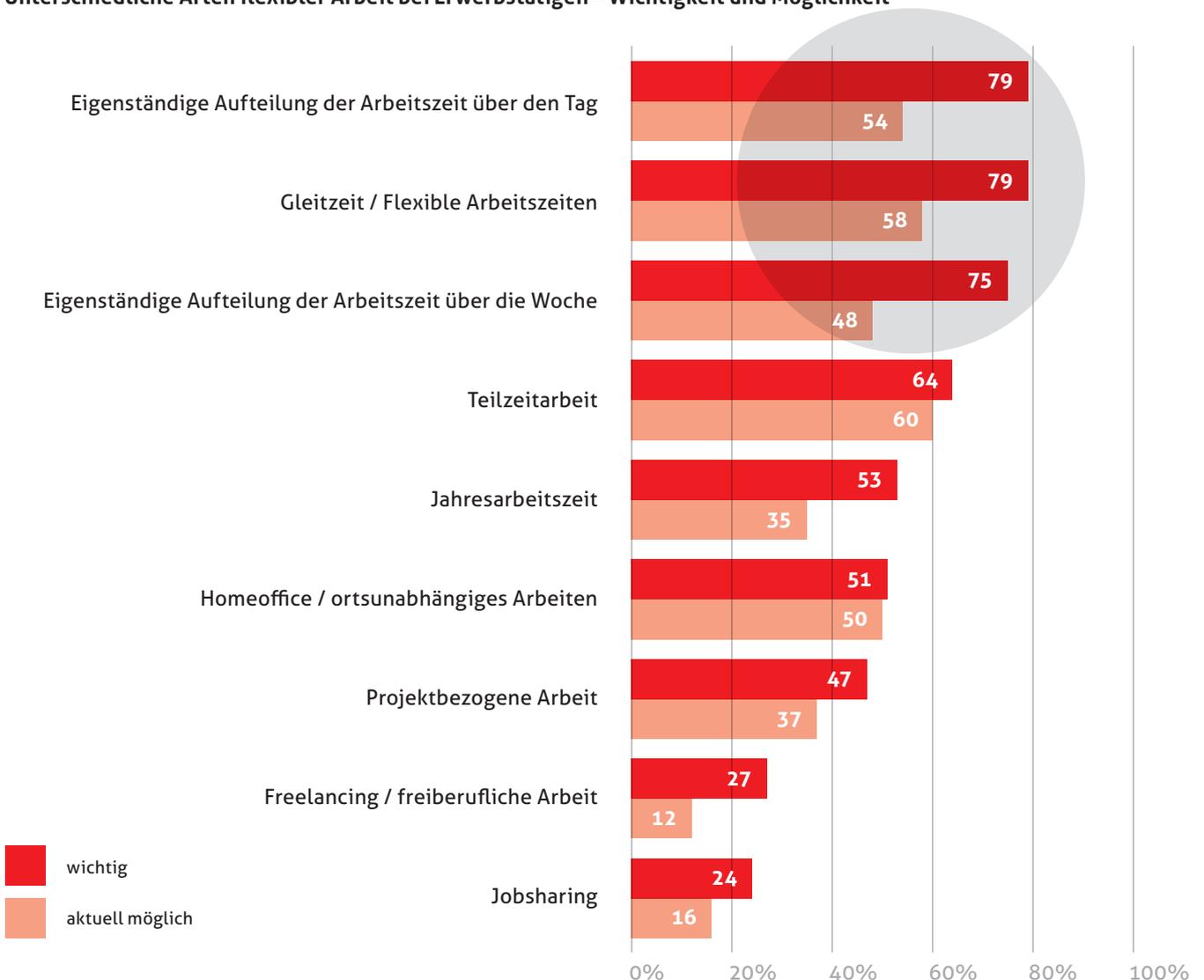
**2030**  
werden insbesondere  
im Gesundheitsbereich  
und in der Baubranche  
Fachkräfte fehlen.

# Flexibilitätsbedürfnisse der Schweizer Erwerbsbevölkerung

Wer sich als attraktiver Arbeitgeber bei der Schweizer Erwerbsbevölkerung positionieren will, muss seinen Mitarbeitenden flexible Arbeitsmöglichkeiten bieten. Besonders wichtig ist den Erwerbstätigen die flexible Einteilung der Arbeitszeit. Rund 80 Prozent wünschen sich Gleitzeit und eine eigenständige Aufteilung der Arbeitszeit über den Tag oder über die Woche.

Für zwei Drittel ist Teilzeitarbeit wichtig. Rund die Hälfte hat das Bedürfnis nach Homeoffice bzw. ortsunabhängigem Arbeiten.

Abbildung 2:  
Unterschiedliche Arten flexibler Arbeit bei Erwerbstätigen – Wichtigkeit und Möglichkeit



Basis: Erwerbstätige Befragte (n=1074). Quelle: swissstaffing / gfs-zürich 2023

Oliver G. (23), Automatiker EFZ,  
arbeitet temporär  
über Dommen Nadig Personal AG

**Der Wunsch nach mehr Flexibilität  
und Raum für Weiterbildung  
veranlassten Oliver G., seine  
Festanstellung zu kündigen und  
temporär zu arbeiten.**

Nach Abschluss seiner Lehre zum  
Automatiker EFZ arbeitete Oliver G.  
während drei Jahren im Lehrbetrieb  
weiter. *«Ich erhielt schnell mehr Verant-  
wortung, aber die Arbeitsbelastung  
war hoch. Irgendwann wollte ich einen  
Schritt zurücktreten und einen freien  
Kopf haben»*, stellt der Luzerner fest.  
Seit einigen Monaten arbeitet er über  
Dommen Nadig Personal AG in einer  
80-Prozent-Stelle temporär bei einem  
Unternehmen für audiovisuelle  
Veranstaltungstechnik.

Er schätzt die Freiheit, sein Arbeits-  
pensum flexibel anpassen zu können.  
*«Ein Telefonat an Dommen Nadig  
Personal AG genügt. Sie sind sehr  
unkompliziert in der Kommunikation.»*  
Demnächst nimmt er sich einen ganzen  
Monat frei, um ein privates Sportprojekt  
zu verwirklichen.

Jungen Leuten, die neue Betriebe  
kennenlernen und mehr Flexibilität  
haben möchten, kann er Temporärarbeit  
sehr empfehlen. *«Die Bedenken, dass  
man ewig in der Temporärschleife bleibt,  
sind unbegründet.»* Fachkräfte mit  
Lehrabschluss seien sehr gefragt und  
Dommen Nadig Personal AG würde  
ihm jederzeit eine Festanstellung  
vermitteln.

Vorerst möchte er weiterhin temporär  
arbeiten und sich Zeit nehmen für  
die Entscheidungsfindung zu seiner  
Weiterentwicklung. Dank des flexiblen  
Teilzeitpensums hat er in seiner  
Reflexionsphase auch genügend Zeit  
für sein grosses Hobby, den Bergsport.

«Dank des  
flexiblen Teilzeit-  
pensums habe ich  
genügend Zeit für  
mein grosses Hobby,  
den Bergsport»

Esther O. (39), Pflegeassistentin und Rezeptionistin, arbeitet temporär über Coople

## «Ich kann selbst bestimmen, wann ich arbeite»

**Esther O. aus Zürich arbeitet über den Plattformanbieter Coople als Pflegeassistentin in Altersheimen und Seniorenzentren. Sie schätzt die Flexibilität und den Kontakt mit den verschiedenen Mitarbeitenden sowie den Bewohnerinnen und Bewohnern.**

Neben ihrer Teilzeitstelle als Rezeptionistin in einem Fitnesscenter nimmt Esther O. regelmässig temporäre Einsätze als Pflegeassistentin über Coople wahr. *«Die Einsätze sind gut mit meinem Job als Rezeptionistin vereinbar. Ich kann auswählen, wann ich arbeite.»* Besonders gefällt ihr der Kontakt mit den verschiedenen Bewohnerinnen und Bewohnern und Mitarbeitenden der Seniorenzentren. *«Ich fühle mich als Temporärarbeitende stets willkommen. Die Festangestellten sind froh, wenn ich komme, weil ich sie entlaste.»* Durch ihre verschiedenen Einsätze hat sie inzwischen viel Erfahrung und kann sich schnell in ein Team integrieren.

Für ihre Zukunft wünscht sich Esther O. eine administrative oder kaufmännische Tätigkeit, da sie in diesem Bereich eine Weiterbildung absolviert hat.

Nebenbei möchte sie weiterhin als «Cooplerin» arbeiten: *«Die verschiedenen Einsätze in den Seniorenheimen und die Freude der Bewohnerinnen und Bewohner sind eine grosse Bereicherung, die ich nicht missen möchte.»*

**Nathalie Balcon, Leiterin der Oase Gruppe, die Temporärarbeitende über Coople einsetzt**

## «Der Einsatz von Temporärarbeitenden schützt unsere Festangestellten»

**Die Oase Gruppe betreibt in der Schweiz mehrere Seniorenzentren. Beim Erstellen der Arbeitspläne setzt die Oase Gruppe auf einen selbstbestimmten Ansatz. Dieser räumt den Mitarbeitenden viel Flexibilität und Autonomie ein und entlastet sie durch den Einsatz von Temporärarbeitenden wie Esther O.**

Dienstpläne werden in der Oase Gruppe nach einer Art «Tetris-System» konzipiert: Zunächst bestimmen die festangestellten Mitarbeitenden eigenständig in Teams ihre Einsatzpläne. Lücken im Plan werden anschliessend durch Temporärarbeitende gefüllt. Auch bei kurzfristigen Absenzen oder Krankheitsausfällen springen Temporärarbeitende ein. *«Die Temporären schützen unsere Festangestellten, damit diese sich erholen können und nicht am Limit laufen»*, erläutert Nathalie Balcon, Leiterin der Oase Gruppe.

Temporärarbeitende rekrutiert die Oase Gruppe über den Plattformanbieter Coople. *«Die Plattform von Coople gibt uns die Möglichkeit, direkt mit den temporären Einsatzkräften in Kontakt zu treten und wiederkehrend mit den gleichen Leuten zusammenzuarbeiten. Das ist wichtig im Pflegebereich, um ein Vertrauensverhältnis aufzubauen»*, erklärt Nathalie Balcon.

Die Oase Gruppe hat mit ihrem innovativen Ansatz positive Erfahrungen gemacht. *«Unsere Festangestellten haben viel Flexibilität, Autonomie und übernehmen Eigenverantwortung. Das stärkt die Teamdynamik»*, beobachtet Nathalie Balcon. Temporärarbeitende auf der anderen Seite hätten oftmals einen breiten Erfahrungsschatz, davon könne das Unternehmen profitieren. Sie betont abschliessend: *«Wichtig ist, Temporärarbeitende und Festangestellte nicht gegeneinander auszuspielen. Es braucht beide Seiten im System. Man sollte die Synergien nutzen.»*

### Flexible Arbeitsmöglichkeiten: Vergleich zwischen Wunsch und Realität

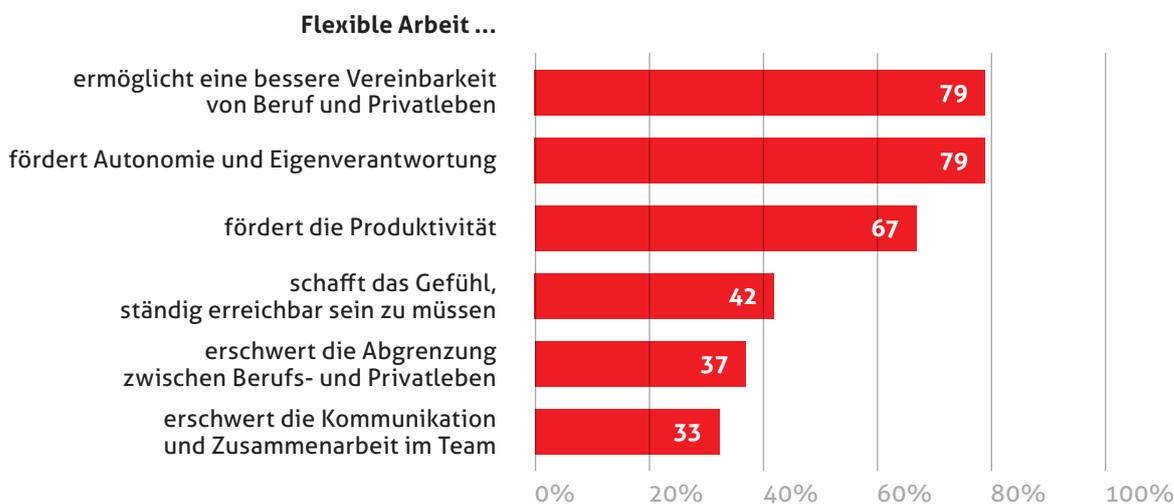
Ein Vergleich zeigt: Wunsch und Realität klaffen bei der freien Arbeitszeitgestaltung auseinander. Während rund 80 Prozent flexible Arbeitszeiteinteilung für wichtig halten, kann nur gut die Hälfte so arbeiten. Am grössten ist die Kluft im Gesundheits- und Sozialwesen, im Bauwesen sowie im Transport und der Logistik. Eine Beschäftigte aus dem Mangelberufsfeld Pflege stellt fest: «Hätte ich nicht seit kurzem ein neues Jobangebot als Qualitätsverantwortliche, würde ich die Pflege verlassen, da die Arbeitsbedingungen überhaupt nicht flexibel sind.» Andere Befragte wünschen weniger gesetzliche Vorgaben bei der Arbeitszeitgestaltung. «Bei schlechtem Wetter sollte man auch am Samstag oder Sonntag arbeiten dürfen und dafür einen Tag unter der Woche frei nehmen können», schlägt ein 43-jähriger Luzerner vor.

Damit sind beim Thema flexible Arbeit nicht nur Unternehmen, sondern auch der Gesetzgeber gefordert. Bei Teilzeitarbeit und Homeoffice stimmen Wunsch und Wirklichkeit hingegen überein. Wer so arbeiten möchte, hat in der Regel auch die Möglichkeit dazu.

### Flexible Arbeit: Chance statt Gefahr

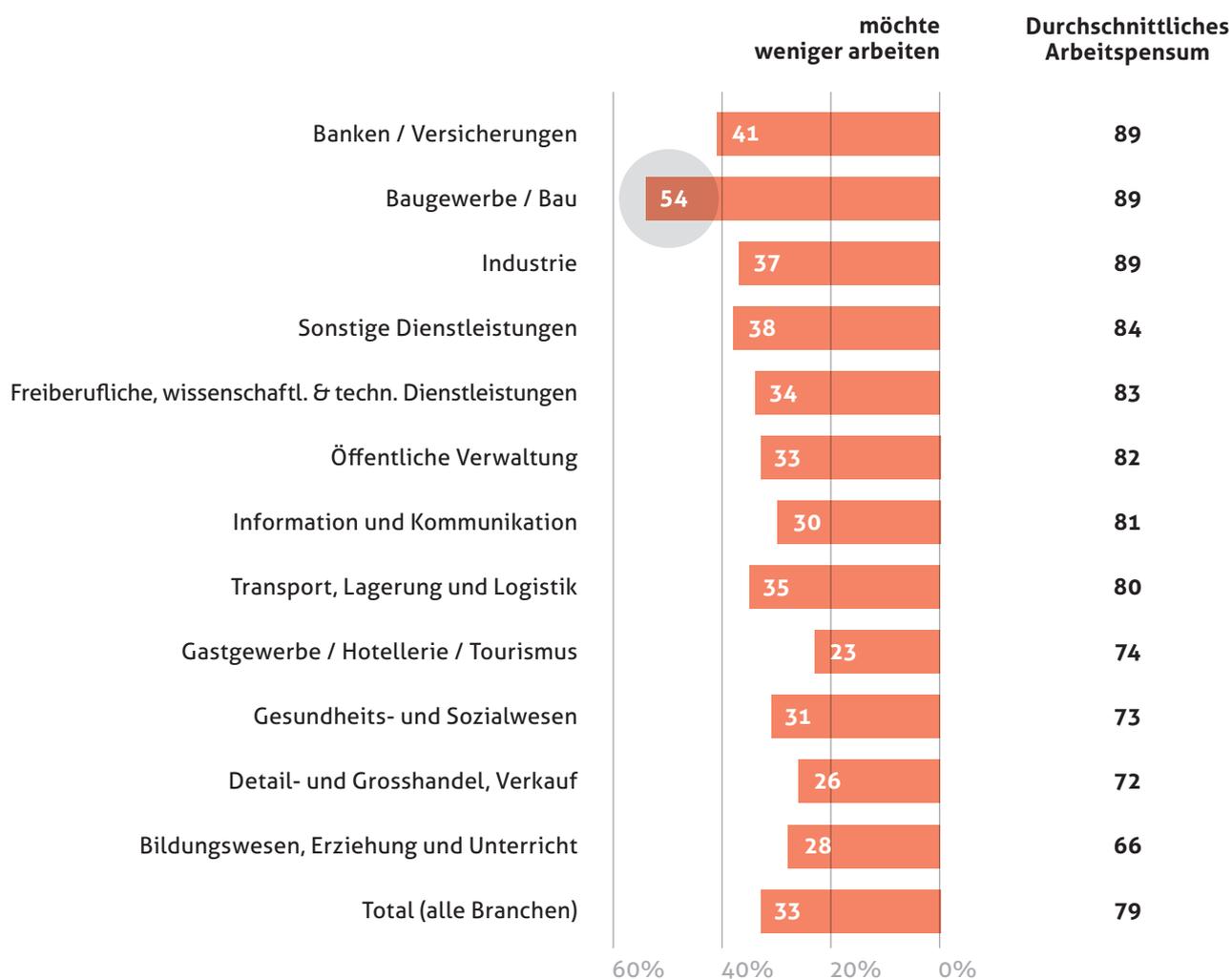
Die Vor- und Nachteile flexibler Arbeit werden politisch kontrovers diskutiert. Wie steht die Schweizer Erwerbsbevölkerung dazu? Die überwiegende Mehrheit bewertet flexibles Arbeiten positiv. 79 Prozent sehen darin die Chance, Beruf und Familie besser zu vereinen bzw. Autonomie und Eigenverantwortung zu fördern. Eine 35-jährige Bernerin aus dem Finanzsektor erläutert: «Durch flexible Arbeit können Fachkräfte besser beschäftigt werden. Beispielsweise können Mütter in Teilzeitarbeit im Job-sharing eine Führungsfunktion ausüben.» Zwei Drittel sehen flexible Arbeit als Möglichkeit, die Produktivität zu steigern. Nur eine Minderheit ist skeptisch. Ständige Erreichbarkeit, Schwierigkeiten bei der Abgrenzung zwischen Beruf- und Privatleben sowie Kommunikationsschwierigkeiten im Team sind ihre Sorgen.

Abbildung 3:  
Chancen und Risiken flexibler Arbeit aus Sicht der erwerbsfähigen Bevölkerung



Basis: Befragte im erwerbsfähigen Alter (n=1230). Quelle: swissstaffing / gfs-zürich 2023

Abbildung 4:  
Durchschnittliches Arbeitspensum und Wunsch zur Änderung des Pensums nach Branche



Basis: Erwerbstätige Befragte (n=1051, nach Branche nmin=43). Quelle: swissstaffing / gfs-zürich 2023

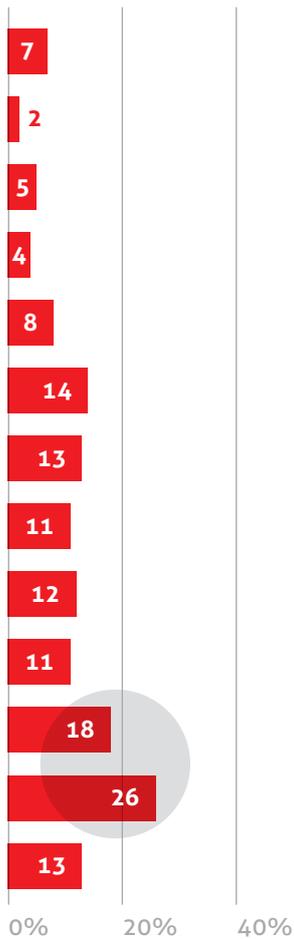
### Arbeitssituation und Ausschöpfung des Erwerbspotenzials

Als Lösung für den sich verschärfenden Arbeitskräftemangel wird oft genannt, dass Erwerbstätige ihr Erwerbspensum aufstocken sollen. Das durchschnittliche Arbeitspensum von Erwerbstätigen ist in der Schweiz mit 79 Prozent bereits hoch. Männer arbeiten im Mittel 86 Prozent, Frauen 72 Prozent. Die Unterschiede zwischen den Branchen sind gross: In der Finanzindustrie, im Baugewerbe und in der Industrie liegt das Arbeitspensum mit durchschnittlich 89 Prozent am höchsten.

Am tiefsten ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad im Bildungswesen (66 %) und im Detailhandel (72 %). Die Zahlen zeigen: Eine Erhöhung des Arbeitspensums als Massnahme zur Bekämpfung des Fachkräftemangels entspricht nicht dem Wunsch der Erwerbstätigen.

Nur 13 Prozent der Befragten geben an, ihr Pensum erhöhen zu wollen. Dabei gibt es einen klaren Gender Gap – auch aufgrund der Unterschiede im Beschäftigungsgrad. So wollen nur 8 Prozent der Männer ihr Pensum erhöhen, aber 17 Prozent der Frauen. Demgegenüber sind sich Männer und Frauen bei der Reduktion des Arbeits-

### möchte mehr arbeiten



pensums einig. Jede/r Dritte würde gerne weniger arbeiten (Männer 31 %, Frauen 33 %, vgl. Abb. 4). Im Durchschnitt möchten die Befragten rund einen Tag mehr bzw. weniger arbeiten. Das Bedürfnis nach Erhöhung oder Reduktion des Erwerbsspensums unterscheidet sich je nach Branche stark. Am meisten Potenzial zur Erhöhung der Pensen besteht im Bildungswesen (26 %) und im Detailhandel (18 %). Umgekehrt möchte über die Hälfte der Beschäftigten im Bau (54 %) weniger arbeiten.

**17 %**  
der Frauen  
wollen ihr Pensum  
erhöhen.  
Bei den Männern  
sind es nur  
**8 %.**

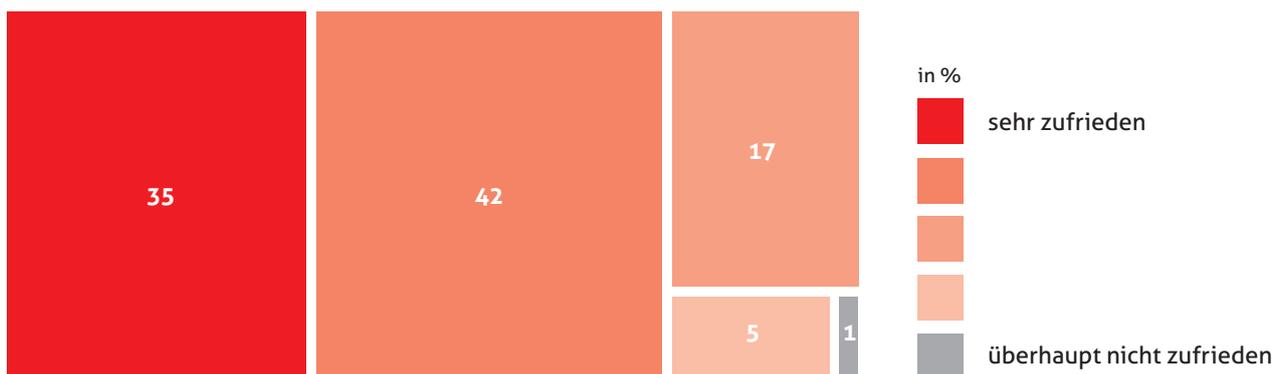
# Zufriedenheit mit dem Arbeitgeber und Mobilitätsbedürfnis

## Wie zufrieden sind die Schweizer Erwerbstätigen in Zeiten des Arbeitskräftemangels mit ihrem Arbeitgeber?

Mehr als drei Viertel der Befragten sind mit ihrer Arbeitsstelle zufrieden. 44 Prozent würden ihren Arbeitgeber mit einem Höchstwert von 9 oder 10 weiterempfehlen. Am zufriedensten sind Beschäftigte im Bildungs- und Erziehungswesen. Am wenigsten zufrieden sind

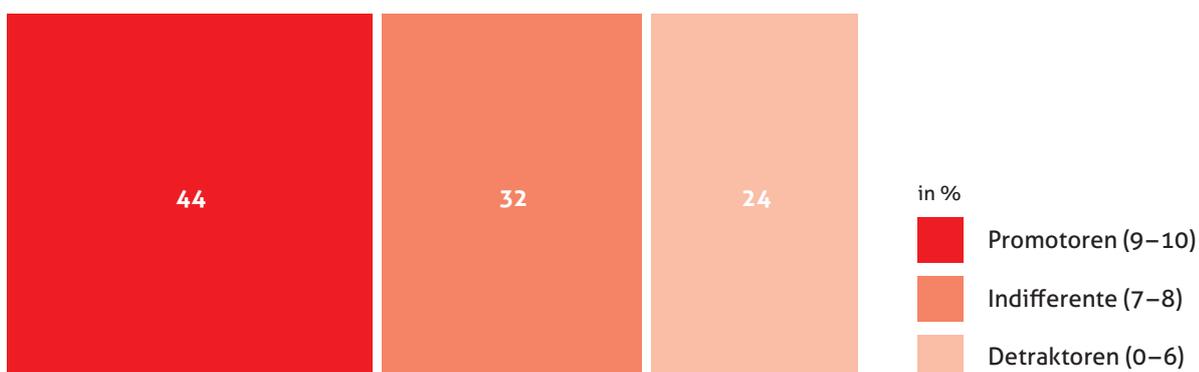
Mitarbeitende im Bereich sonstige Dienstleitungen, in der Industrie und im Verkauf. In der Deutschschweiz (79 %) sind Erwerbstätige zufriedener mit ihrer Arbeitsstelle als in der Westschweiz (73 %) und im Tessin (64 %). Mit zunehmendem Alter steigt die Zufriedenheit mit der Arbeitsstelle.

Abbildung 5:  
Zufriedenheit der Erwerbstätigen mit ihrer Arbeitsstelle



Basis: Erwerbstätige Befragte (n=1069). Quelle: swissstaffing / gfs-zürich 2023

Abbildung 6:  
Weiterempfehlung des eigenen Arbeitgebers aus Sicht der Erwerbstätigen



Basis: Erwerbstätige Befragte (n=1037). Quelle: swissstaffing / gfs-zürich 2023

## Gael G. (31), Baumaschinenführer, arbeitet temporär über Flexsis

Kurz nachdem Gael G. seine Ausbildung zum Maurer abgeschlossen hatte, begann er, temporär zu arbeiten. Er konnte die Weiterbildungsangebote von temptraining, dem Weiterbildungsfonds für Temporärarbeitende, nutzen und so die verschiedenen Führerscheine für Baumaschinen erwerben. Seine Qualifikationen als Maschinenführer sind auf dem Arbeitsmarkt sehr gefragt und haben es ihm ermöglicht, regelmässig und flexibel zu arbeiten. Seit etwa fünf Jahren arbeitet er als Temporärangestellter für Flexsis.

Gael G. schätzt es sehr, dass er die Unternehmen und vor allem die Teams, mit denen er arbeiten möchte, ohne grosse Einschränkungen auswählen kann. Wenn er mit einem Team nicht zurechtkommt oder die Baustelle zu weit entfernt ist, hat sein Berater bei Flexsis stets ein offenes Ohr und immer eine Alternative für ihn parat. Dieses besondere Vertrauensverhältnis zu seinem Berater, der seine Erwartungen genau kennt, ist von entscheidender Bedeutung. Er ist sich bewusst, dass es für Festangestellte viel schwieriger ist, einfach so das Team oder den Einsatzbetrieb zu wechseln. Ausserdem profitiert er häufig von einem reduzierten Arbeitspensum und längeren Ferienzeiten, was für Bauarbeiter eigentlich nicht üblich ist.

*«Dadurch habe ich mehr Zeit für meine Familie und meine Leidenschaft – die Mechanik. Finanziell hat das keine Auswirkungen, da mein Einkommen als Temporärarbeitender höher ist, als wenn ich fest angestellt wäre.»*

Weiter meint er: *«Zwar bieten die Bauunternehmen auch ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich weiterzubilden, und finanzieren diese Weiterbildungen manchmal sogar. Allerdings ist eine solche Finanzierung sehr oft an Bedingungen geknüpft, was bei den Schulungen, die von temptraining finanziert werden, nicht der Fall ist.»*

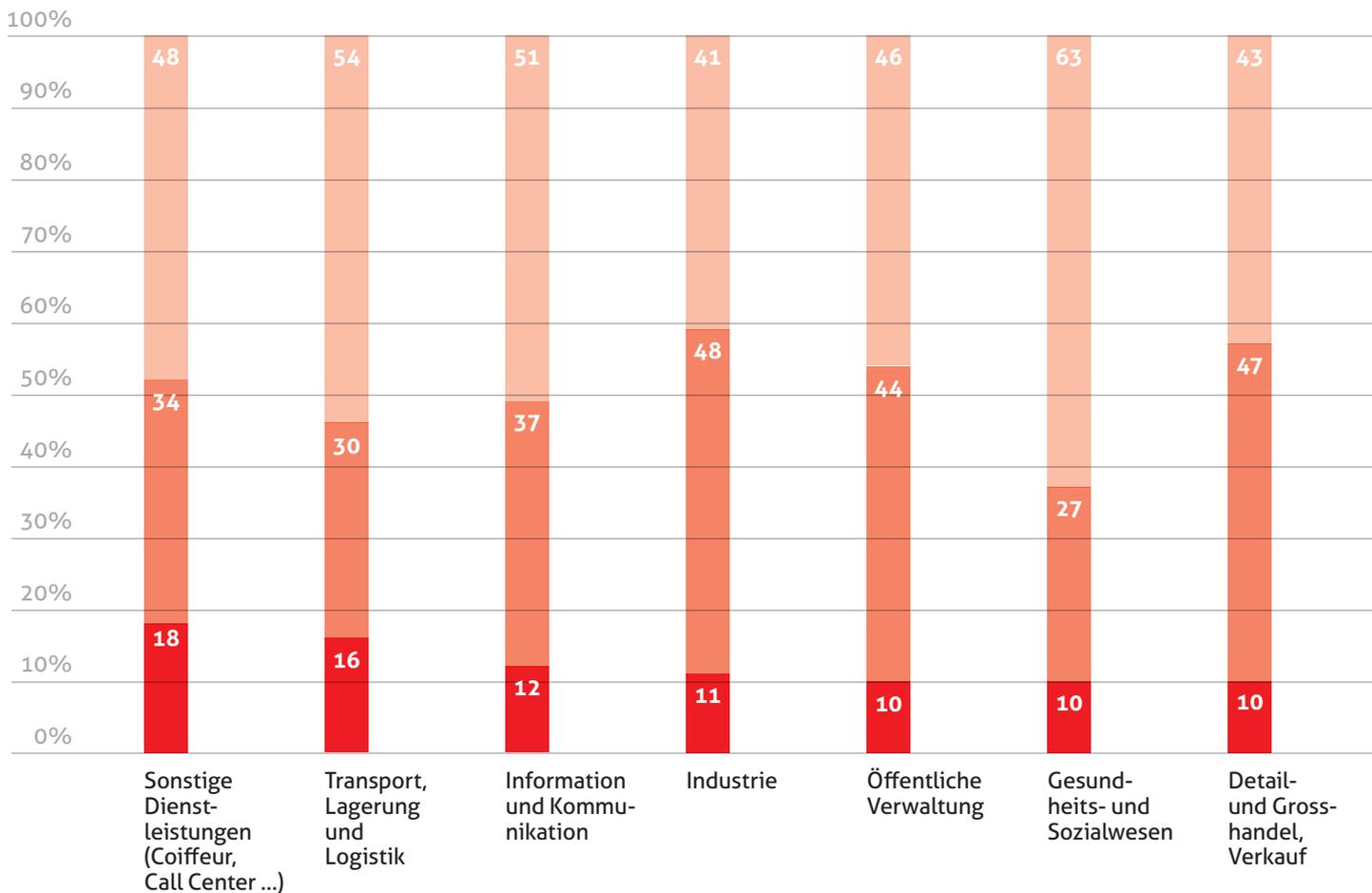
«Als Temporärangestellter konnte ich für verschiedenste Arten von Baumaschinen den Führerschein machen. Diese Ausbildungen wurden von temptraining finanziert»

### Mobilitätspotenzial im Schweizer Arbeitsmarkt

Ein arbeitnehmerdominierter Arbeitsmarkt kann zu einer höheren Fluktuation der Erwerbstätigen führen, da ein Stellenwechsel einfacher möglich und die Verhandlungsposition der Arbeitnehmenden besser ist. Obwohl die Beschäftigten insgesamt mit ihrer Arbeitsstelle zufrieden sind, besteht beachtliches Mobilitätspotenzial im Schweizer Arbeitsmarkt: Jede/r Zehnte ist

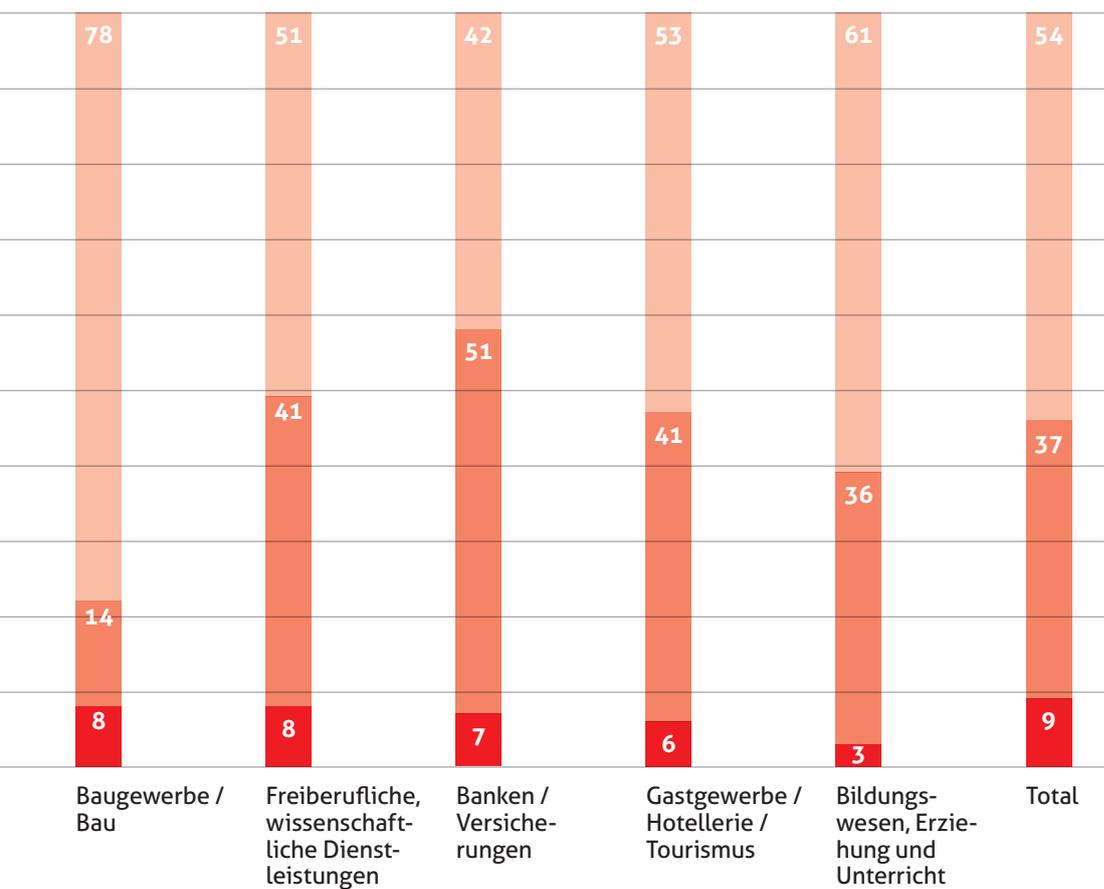
aktiv auf Stellensuche. Weitere 37 Prozent wären bei passender Gelegenheit zum Stellenwechsel bereit. Die Unterschiede zwischen den Branchen sind gross. In den Bereichen sonstige Dienstleistungen sowie Transport und Logistik ist einer von sechs Mitarbeitenden aktiv auf Stellensuche. Den grössten Anteil an Erwerbstätigen, die passiv zu einem Wechsel bereit sind, findet man im Bankwesen und in der Industrie.

Abbildung 7:  
Bereitschaft der Erwerbstätigen zu einem Stellenwechsel



Basis: Erwerbstätige Befragte (n=1059, nach Branche nmin=43). Quelle: swissstaffing / gfs-zürich 2023

■ Ja, aktiv auf der Suche   
 ■ Ja, bei passender Gelegenheit   
 ■ Nein, zufrieden und keine Wechselabsicht



Lara B. (26), Psychologiestudentin, unterstützt den Personaldienstleister beeworx GmbH im Stundenlohn bei der internen Administration

## «Dank der grossen Flexibilität kann ich neben dem Masterstudium in einem hohen Pensum arbeiten»

**Lara B. aus Basel absolviert derzeit ihren Master in Psychologie. Durch flexibles Arbeiten gelingt es ihr, Studium, Job und Nebenjob zu vereinen.**

Seit rund zwei Jahren arbeitet Lara B. als Personalassistentin intern beim Personaldienstleister beeworx. Dabei unterstützt sie die Rekrutierung von Kandidaten, sowie das Payrolling und betreut die Telefonzentrale. Die Stelle teilt sie sich mit einer Kollegin im Job-sharing, ihr Pensum ist variabel und bewegt sich zwischen 60 und 80 Prozent. *«Ich kann meine Arbeitseinsätze meinen Vorlesungen an der Uni anpassen. Das ist ein grosser Vorteil.»*

Daneben ist sie ausgebildete Hundetrainerin und gibt abends Trainingskurse in einer Hundeschule. Die Arbeit bei beeworx ermöglicht es ihr, alles unter einen Hut zu bringen: *«Dank der grossen Flexibilität kann ich neben dem Masterstudium in einem hohen Pensum arbeiten.»* In den kommenden zwei Jahren möchte sie ihren Master in Neuropsychologie und klinischer Psychologie abschliessen, später plant sie die Weiterbildung zur Psychotherapeutin. Bei beeworx möchte sie über das Studium hinaus weiterarbeiten. *«Der Job ist sehr vielseitig und ich habe mit den verschiedensten Menschen Kontakt. Das ist eine gute Basis für meinen späteren Beruf»,* meint sie augenzwinkernd.

Diana Gebauer, Geschäftsführerin und Inhaberin des Personaldienstleisters beeworx GmbH

## «Flexibilität und Autonomie bei den Mitarbeitenden führen zum Unternehmenserfolg»

**Seit 2010 beschäftigt der Personaldienstleister beeworx flexible Arbeitskräfte intern in der Administration. Es sind zumeist Studierende wie Lara B. Geschäftsführerin Diana Gebauer hat mit diesem Arbeitsmodell bislang nur gute Erfahrungen gemacht.**

Flexible Mitarbeitende bei beeworx sind stets im Jobsharing beschäftigt und sprechen ihre Einsätze untereinander ab. *«Sie haben dadurch viel Flexibilität, Autonomie und Eigenverantwortung»,* berichtet Diana Gebauer.

Das Unternehmen kann so sein internes Personal entsprechend der Auftragslage einsetzen: *«Im Winter fällt bei uns weniger Arbeit an, und die Studierenden haben dann oft Prüfungen. Das ergänzt sich sehr gut.»* Grosser Vorteil aus Unternehmenssicht sei das interne Recruiting: Über die Hälfte der Festangestellten bei beeworx hat zuvor flexibel gearbeitet.

*«Eine Festanstellung ist ein grosses Investment. Der Einsatz flexibler Mitarbeitender ist viel niederschwelliger, und man kann auch einmal etwas ausprobieren»,* weiss Diana Gebauer.

Sämtliche Mitarbeitenden geniessen bei beeworx viel zeitliche Flexibilität und die Möglichkeit zum Homeoffice. Voraussetzung für flexibles Arbeiten sei eine offene Kommunikationskultur: *«Man muss als Unternehmen offen sein für die Ideen der Mitarbeitenden. Umgekehrt müssen Mitarbeitende die Werte des Unternehmens teilen»,* hält Diana Gebauer fest. Auf die Flexibilität sei sie auch selbst angewiesen, da sie zwei Söhne im Schulalter hat: *«Während den Schulferien bin ich physisch im Büro nicht präsent und arbeite nur online.»*

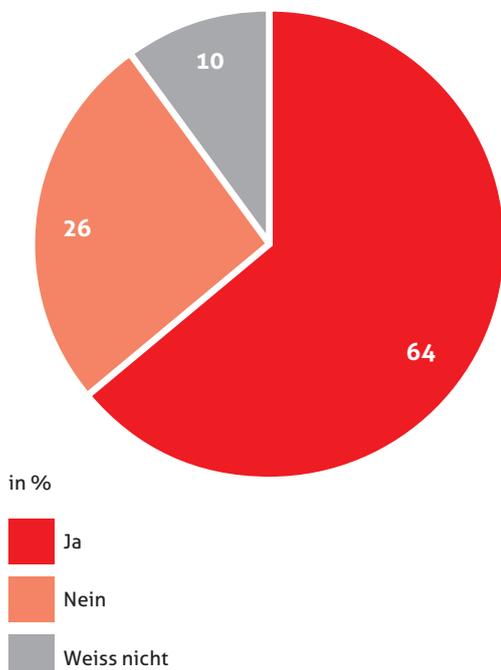
Diana Gebauer ist überzeugt, dass erfolgreiche Unternehmen künftig nicht mehr um flexibles Arbeiten herumkommen werden. Es herrsche ein Kampf um die besten Talente. Und: *«Flexibilität und Autonomie führen zu hoher Motivation bei den Mitarbeitenden und damit zum Unternehmenserfolg.»*

# Nichterwerbstätige: Sinn und Flexibilität als Voraussetzungen zur Erwerbsaufnahme

Die Einbindung von Nichterwerbstätigen in den Arbeitsmarkt gilt als wichtige Massnahme zur Ausschöpfung des inländischen Erwerbspotenzials.

Das Potenzial ist gemäss den Umfrageresultaten gross: Rund zwei Drittel der Nichterwerbstätigen zwischen 18 und 66 Jahren können sich vorstellen, (wieder) zu arbeiten (vgl. Abbildung 8). Ein Blick auf die Gründe für Nichterwerbstätigkeit erklärt das Ergebnis: 42 Prozent arbeiten aufgrund einer Aus- oder Weiterbildung nicht. Auf den weiteren Rängen folgen gesundheitliche Gründe (26 %), das Nichtfinden einer passenden Stelle (18 %) sowie fehlende finanzielle Notwendigkeit (14 %). Überraschenderweise rangieren Care-Arbeit (9 %) und Elternzeit (7 %) auf den hinteren Plätzen.

Abbildung 8:  
**Aufnahmebereitschaft einer Erwerbstätigkeit bei Nichterwerbstätigen**



Basis: Nichterwerbstätige Befragte (n=325)  
Quelle: swissstaffing / gfs-zürich 2023

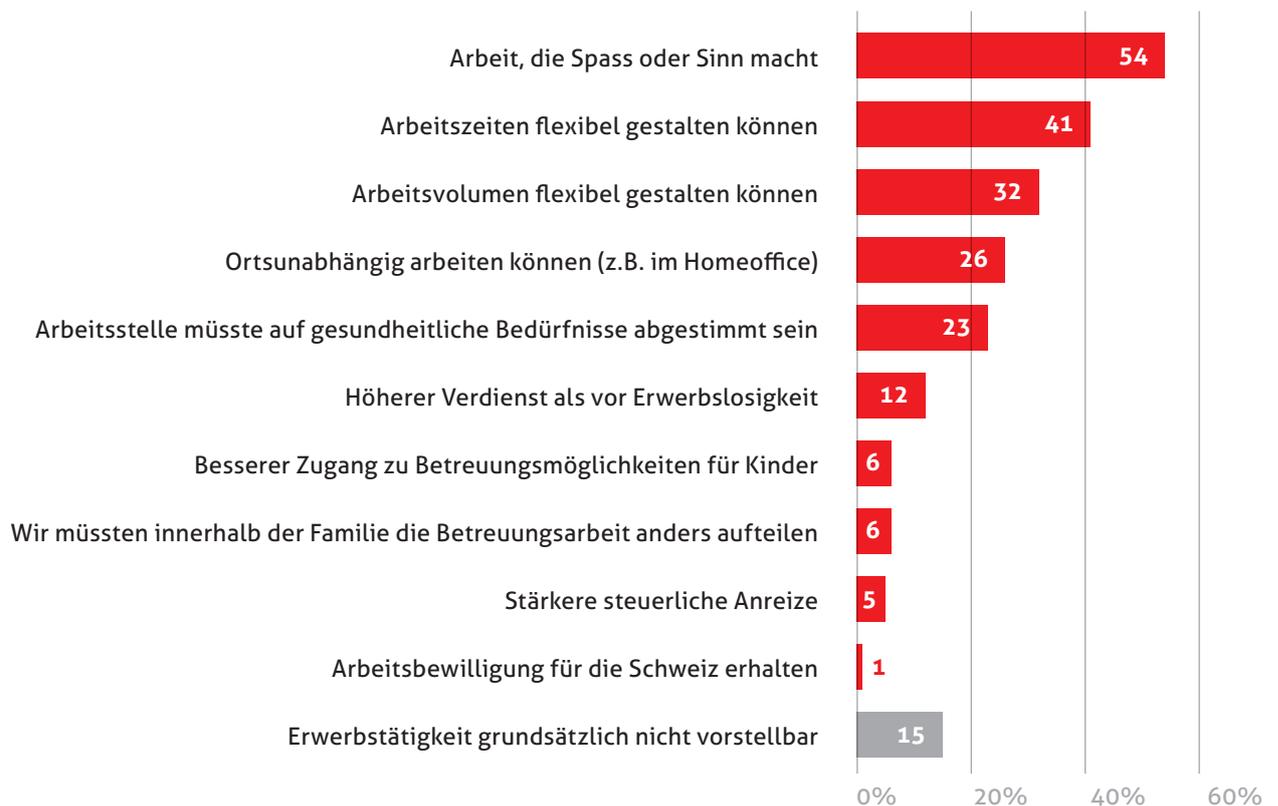
Unter welchen Bedingungen können sich Nichterwerbstätige die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit vorstellen? Die Zahlen sprechen eine klare Sprache: Neben Sinn und Spass an der Arbeit (54 %) sind flexible Arbeitsmöglichkeiten der Schlüssel zur (Wieder-)Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Konkret wünschen sich die Befragten flexible Arbeitszeitgestaltung (41 %), flexible Gestaltung des Arbeitsvolumens (32 %) sowie ortsunabhängiges Arbeiten (26 %). Dagegen wäre ein höherer Verdienst als vor der Nichterwerbstätigkeit nur für 12 Prozent ein Anreiz, wieder zu arbeiten. Mit diesem Wissen können Staat und Arbeitgebende die Weichen so stellen, dass Nichterwerbstätige in den Arbeitsmarkt eintreten.

Über die Integration von Nichterwerbstätigen in den Arbeitsmarkt ist flexible Arbeit ein Hebel zur Eindämmung des Arbeitskräftemangels. Für Arbeitgeber heisst das: Wollen sie im Rennen um die besten Talente mit dabei sein, müssen sie Arbeitnehmenden noch stärker flexible Gestaltungsmöglichkeiten anbieten. Branchen, die auf fixe Arbeitszeiten und physische Präsenz angewiesen sind, dürften in Zukunft Mühe haben, ihren Bedarf an Arbeitskräften zu decken.

Gleichzeitig sind die Erkenntnisse eine Aufforderung an die Politik, die gesetzlichen Arbeitszeit- und Ruhevorgaben an die Flexibilitätsbedürfnisse der Erwerbstätigen anzupassen und ihnen den gewünschten zeitlichen Gestaltungsspielraum zur Verrichtung ihrer Arbeit einzuräumen.

**2/3**  
der Nichterwerb-  
tätigen können sich  
vorstellen, (wieder)  
zu arbeiten.

Abbildung 9:  
**Voraussetzungen zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bei Nichterwerbstätigen**



Mehrfachantworten möglich  
Basis: Nichterwerbstätige Befragte (n=325). Quelle: swissstaffing / gfs-zürich 2023

### Einbindung von Menschen mit gesundheitlichem Handicap

Rund ein Viertel der Nichterwerbstätigen stünde dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, wenn Arbeitsstellen auf ihre gesundheitlichen Bedürfnisse abgestimmt werden könnten. Beim Thema Inklusion von Menschen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung und deren Eingliederung in den Arbeitsmarkt ist ein gemeinsames Handeln von Staat, Sozialversicherern, Arbeitgebern und Beratungsstellen gefragt. Eine Vorreiterrolle nimmt die Stiftung Profil ein, die Menschen mit Handicap in den ersten Arbeitsmarkt begleitet und Arbeitgeber zur Inklusion berät. Unter anderem ermöglicht die Stiftung Profil Unternehmen, Mitarbeitende mit gesundheitlichen

Beeinträchtigungen über den Personalverleih zu beschäftigen. Mitarbeitende können ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen und sich in den Arbeitsmarkt integrieren.

### Entlastung von Eltern durch Kinderbetreuung und steuerliche Anreize

Ein besserer Zugang zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten und stärkere steuerliche Anreize wären für 6 bzw. 5 Prozent der Nichterwerbstätigen ein Anreiz, wieder berufstätig zu sein. Die Zahl erscheint in Anbetracht der kontroversen politischen Diskussion um dieses Thema tief. Erklären lässt sich dies mit der bereits hohen Erwerbsquote von Eltern in der Schweiz.

Beat D. (61), Verkäufer in der Industrie,  
angestellt im Personalverleih über die Stiftung Profil

## «Die Personalleitung und die Stiftung Profil haben sich enorm für mich eingesetzt»

**Seit rund einem Jahr arbeitet Beat D. aus der Region Baselland als Verkäufer in einem Industrieunternehmen. Ein gemeinsames Handeln der HR-Leiterin und der Stiftung Profil ermöglichten, dass er heute trotz seiner Parkinson-Erkrankung in einem hohen Pensum beschäftigt ist.**

Nach längerer Arbeitslosigkeit bewarb sich der studierte Maschinenbauingenieur Beat D. auf die Stelle als Verkäufer im Ersatzteilwesen in seiner jetzigen Firma: *«Die HR-Leiterin wollte mich gerne anstellen, aber das Risiko war dem Unternehmen aufgrund meiner Parkinson-Erkrankung zu ungewiss.»* Der HR-Leiterin war die Integration von qualifizierten Fachkräften mit Handicap ein wichtiges Anliegen. Bei ihren Recherchen war sie über den Arbeitgeberverband Swissmem auf die Stiftung Profil aufmerksam geworden. So konnte sie Beat D. den Kontakt zur Stiftung Profil vermitteln. Dort erhielt er eine Beraterin als Job Coach. Gemeinsam mit der HR-Leiterin ermöglichte diese, dass Beat D. für den gewünschten Job über die Stiftung Profil im Personalverleih angestellt wurde.

Inzwischen hat sich Beat D. gut eingearbeitet: *«Ich kann meine Erfahrung und mein technisches Wissen im Unternehmen einbringen.»* Den Zusammenhalt im Team und die gegenseitige Hilfsbereitschaft schätzt er sehr. Gesundheitlich geht es ihm gut. Sein Arbeitspensum von anfänglich 50 konnte er auf 80 Prozent steigern, das Ziel sind 100 Prozent. *«Ich laufe manchmal ungleichmässig durch den Gang, habe aber ansonsten keine Einschränkungen. Meine Arbeit ist Denkarbeit, das funktioniert.»* Seine Beraterin bei der Stiftung Profil

fungiert weiterhin als Ansprechperson. Seiner Arbeit möchte Beat D. noch einige Jahre weiter nachgehen, am liebsten über das Pensionierungsalter hinaus. Abschliessend hält er fest: *«Ich wünsche mir, dass Institutionen wie die Stiftung Profil im HR von Unternehmen bekannter würden. Damit erhielten mehr Menschen mit Handicap die Gelegenheit, erwerbstätig zu sein.»*

Eva Meroni, Geschäftsführerin der Stiftung Profil Arbeit & Handicap

## «Durch den Arbeitskräftemangel sind Unternehmen offener geworden für Menschen mit gesundheitlichem Handicap»

**Die Stiftung Profil unterstützt Menschen mit Behinderung oder gesundheitlicher Beeinträchtigung bei der Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt, und berät Unternehmen bei der Inklusion. Geschäftsführerin Eva Meroni ist überzeugt: Inklusion steigert auch die Arbeitgeberattraktivität.**

Die Stiftung Profil ist eine Stiftung der Pro Infirmis Schweiz und agiert als Personalvermittlerin für Menschen mit Handicap. *«Der Prozess verläuft bei uns ganzheitlich und bezieht alle beteiligten Seiten ein»*, erklärt Geschäftsführerin Eva Meroni. Ein Job Coach begleitet die Arbeitssuchenden, aber auch die Unternehmen.

Viele Personen werden in eine Festanstellung vermittelt. Bei einigen verläuft die Anstellung über den Personalverleih der Stiftung Profil: *«Dadurch können Unternehmen das Arbeitgeberrisiko an uns auslagern. Das ist für KMUs relevant,*

*wenn durch die Anstellung einer Person mit Handicap die Krankentaggeldprämien steigen würden.»* Die Mitarbeitenden selbst sind in diesem Fall über den GAV Personalverleih krankentaggeldversichert.

Das Vermittlungsmodell ist nachhaltig: Gemäss Eva Meroni sind nach zwei Jahren zwischen 60 und 70 Prozent

der vermittelten Personen noch an der gleichen Arbeitsstelle. *«Viele Mitarbeitende, die wir im Personalverleih anstellen, werden von den Unternehmen in eine Festanstellung übernommen»*, berichtet Eva Meroni. In jüngster Zeit seien Unternehmen offener geworden für eine Beschäftigung von Menschen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung, beobachtet sie: *«Der Arbeitskräftemangel spielt uns hier in die Hände.»*

Für die Arbeitgeber bereichere Inklusion die Unternehmenskultur. Hinzu kommt der Faktor Employer Branding: *«Gerade jüngere Generationen achten bei der Wahl eines Arbeitgebers auf Nachhaltigkeit, Diversität und Inklusion»*, stellt Eva Meroni fest. Dennoch sei wichtig, die Beschäftigung von Menschen mit Handicap nicht als rein soziales Engagement aus Mitleid zu betrachten, sondern deren Fähigkeiten und Stärken zu fokussieren: *«Die Mitarbeitenden erbringen für das Unternehmen eine Leistung, egal, in welchem Pensum sie arbeiten.»*

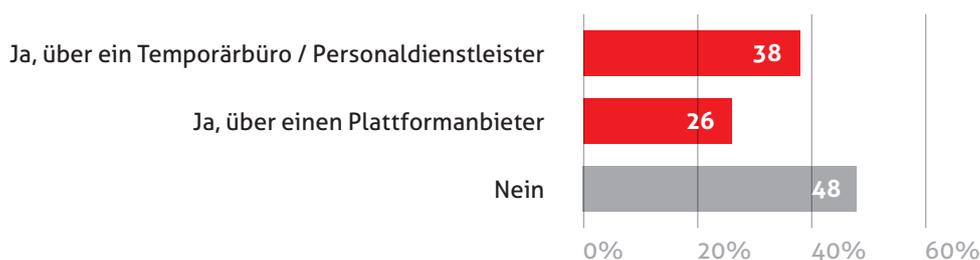
Gemäss der schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) waren 2021 82 Prozent der Mütter und 97 Prozent der Väter erwerbstätig. Dies zeigt: Bessere Kinderbetreuungsmöglichkeiten und steuerliche Anreize würden dem Arbeitskräftemangel nicht in erster Linie durch die Reintegration von Nichterwerbstätigen entgegenwirken. Stattdessen müssten bessere Kinderbetreuung und steuerliche Anreize die Ausschöpfung des Erwerbspotenzials durch eine Erhöhung des Erwerbsspensums ermöglichen. Da weit mehr Erwerbstätige ihr Pensum reduzieren als erhöhen möchten, steht die Frage im Raum, wie gross dieses Potenzial ist. Gleichzeitig geht es darum, erwerbstätige Eltern durch bessere Rahmenbedingungen mit ihrem aktuellen Pensum im Erwerbsleben zu halten. Flexibilität bei der Verteilung der Arbeitszeit über den Tag und die Woche kann eine wichtige Rolle spielen.

Letztendlich ist die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nur eine ökonomische, sondern eine gesellschaftliche Frage: Das Thema Fremdbetreuung und das Rollenverständnis in Partnerschaften sind stark durch kulturelle Normen und Werte geprägt. Ein besserer Zugang zu Kinderbetreuung und stärkere steuerliche Anreize tragen dazu bei, erwerbstätige Eltern zu entlasten, sie mit hohem Erwerbsspensum im Berufsleben zu halten und die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt zu fördern.

### Temporärarbeit als Option zum Wiedereinstieg oder zur verlängerten Erwerbstätigkeit

Dank niedriger Eintrittsbarrieren ist Temporärarbeit ein Weg zum (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt. Der Vorteil: Flexible Arbeitsmöglichkeiten ohne Abstriche bei der sozialen Absicherung (vgl. swisstaffing 2022). 38 Prozent können sich die Arbeit über einen Personaldienstleister vorstellen. Für 26 Prozent kommen Einsätze über einen Plattformanbieter in Frage. Mehrfachnennungen herausgerechnet, wären insgesamt 45 Prozent der Nichterwerbstätigen bereit, über eine Plattform oder einen Personaldienstleister zu arbeiten. Ein vertiefter Blick auf die Resultate spiegelt positive Erfahrungen der Befragten mit dem Personalverleih: Arbeitnehmende, die bereits einmal temporär gearbeitet haben, können sich eher vorstellen, dies erneut zu tun (54 %), als Menschen ohne Erfahrung im Temporärbereich (43 %).

Abbildung 10:  
Temporärarbeit als mögliche Form zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit



Mehrfachantworten möglich  
Basis: Nichterwerbstätige Befragte (n=325). Quelle: swisstaffing / gfs-zürich 2023

Marlyse H. (70), Psychologin im Ruhestand, arbeitet über Hotelis flexibel am Empfang in einem Theater in Lausanne

**Marlyse H. aus Lausanne arbeitete als Psychologin, bevor sie ihre Karriere auf Eis legte, um sich um ihre vier Kinder zu kümmern. Danach nahm sie ihre Arbeit im sozialen Bereich bis zum Erreichen des gesetzlichen Rentenalters wieder auf. Seit ihrer Pensionierung geht sie weiterhin zwei Teilzeitbeschäftigungen nach. Sie arbeitet über Hotelis am Empfang eines Theaters in Lausanne. Zudem ist sie als beisitzende Richterin beim Friedensgericht tätig.**

Nach der Wiedereröffnung des Theaters nach der Covid-Krise hat Marlyse H. über Hotelis ihre Tätigkeit am Empfang wieder aufgenommen. Jeden Monat, wenn sie den Veranstaltungsplan des Theaters erhält, gibt sie an, wann sie verfügbar ist. Auf diese Weise kann sie die Arbeitstage nach ihren Vorstellungen auswählen. Auf Basis ihrer Wahl wird sie dann vom Theater eingeteilt. Wenn sie diese Flexibilität nicht hätte, würde Marlyse H. aufhören zu arbeiten.

«*Ich bin im Ruhestand*», erklärt sie. Sie muss jeweils eine Stunde vor Beginn der Aufführung vor Ort sein. Wann sie nach der Aufführung mit ihrer Arbeit fertig ist, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Neben ihren beruflichen Tätigkeiten widmet sich Marlyse H. ihrer Familie und ihren Enkelkindern. Sie achtet auch auf ihre Gesundheit. Die Nebenerwerbstätigkeit ermöglicht ihr nicht nur ein höheres Einkommen, sondern auch ein aktiveres Sozialleben.

«*Ich kann so Leute treffen, ausgehen. Ich habe Leute kennengelernt, die mittlerweile zu meinen Freunden geworden sind*», berichtet sie. Wenn es ihre Gesundheit zulässt, würde sie gerne bis zu ihrem 75. Altersjahr so weitermachen.

«Durch die Möglichkeit, die Arbeitstage einen Monat im Voraus zu planen, kann ich meine familiären Verpflichtungen mit der Arbeit im Theater in Einklang bringen»

# Die flexible Arbeitswelt – Gegenwart und Zukunft

Flexible Arbeit ist ein Megatrend, der die Mitte der Gesellschaft längst erreicht hat.

1,3 Millionen Menschen arbeiten in der Schweiz ausserhalb einer klassischen, unbefristeten Vollzeit-Anstellung (vgl. swissstaffing, 2022). Die Umfrage von gfs-zürich im Auftrag von swissstaffing zeigt: Das Bedürfnis nach flexibler Arbeit endet nicht bei der Form des Arbeitsverhältnisses. Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit und Arbeitsort sind zentrale Bedürfnisse vieler Erwerbstätigen und ein wichtiges Kriterium für Nichterwerbstätige, um (wieder) in die Arbeitswelt einzutreten. Damit ist flexible Arbeit neben Digitalisierung und Bildung eine von drei tragenden Säulen, um die Schweiz wettbewerbsfähig zu halten und fit für den demografischen Wandel zu machen.

Temporärarbeit als erprobte, flexible Arbeitsform ist eines der Werkzeuge, um diesen Wandel erfolgreich zu gestalten. Als Vorreiterin für Flexwork bietet sie Flexibilität auf verschiedenen Ebenen. Das Fallbeispiel der OASE Gruppe illustriert eindrücklich, wie die geschickte Kombination von Festangestellten und Temporärarbeitenden die eigenständige Einteilung der Arbeitszeit über die Woche ermöglicht. Die Beispiele von Oliver G. und Gael G. zeigen, dass Menschen schon heute bewusst auf Temporärarbeit setzen, um in Branchen, in denen hohe Pensen üblich sind, in einem tieferen Beschäftigungsgrad zu arbeiten. Personaldienstleister sind Experten bei der Entwicklung flexibler Arbeitssysteme, bringen flexibilitätssuchende Arbeitnehmende und Unternehmen zusammen und wissen, wie Menschen den Weg zurück aus der Nichterwerbstätigkeit finden. Diese Potenziale stossen bei der erwerbsfähigen Bevölkerung auf offene Ohren. 63 Prozent glauben, Temporärarbeit helfe Stellensuchenden, eine Arbeit zu finden. 52 Prozent sind der Meinung, die Arbeitsform eigne sich für Menschen, die flexibel arbeiten möchten. 59 Prozent können sich Lebensumstände vorstellen, in denen Temporärarbeit für sie in Frage käme. Um der steigenden Nachfrage nach flexibler Arbeit gerecht zu werden, muss Temporärarbeit auch in Zukunft attraktiv, flexibel und offen für alle bleiben. Die Bedürfnisse der Menschen stehen dabei im Mittelpunkt.

Personaldienstleister sind Experten bei der Entwicklung flexibler Arbeitssysteme, bringen flexibilitätssuchende Arbeitnehmende und Unternehmen zusammen und wissen, wie Menschen den Weg zurück aus der Nichterwerbstätigkeit finden.

Anhang / Abbildung 11:

**Merkmale der Schweizer Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter**

	in %
<b>Geschlecht</b>	
Frauen	49
Männer	51
<b>Alter</b>	
18–34 Jahre	33
35–50 Jahre	35
51–70 Jahre	32
<b>Region</b>	
Deutschschweiz	71
Westschweiz	25
Tessin	4
<b>Erwerbssituation (Mehrfachantworten möglich)</b>	
In unbefristeter Anstellung	61
In Aus- oder Weiterbildung	13
Selbstständig erwerbend	12
In befristeter Anstellung	11
Arbeit auf Abruf	6
Nicht erwerbstätig (z.B. Haus- und Betreuungsarbeit, berufliche Auszeit, Krankheit etc.)	6
Arbeitslos	4
Pensioniert	2
Einsätze über einen Personaldienstleister / Temporärbüro	1
Contractor / Freiberufler im Payroll	1
<b>Branche*</b>	
Banken und Versicherungen	7
Baugewerbe / Bau	5
Bildungswesen, Erziehung und Unterricht	10
Detail- und Grosshandel, Verkauf	6
Sonstige Dienstleistungen (z.B. Call-Center, Sicherheitsdienste, Coiffeur etc.)	5
Freiberufliche, wissenschaftliche u. techn. Dienstleistungen	10
Gastgewerbe / Hotellerie / Tourismus	5
Gesundheits- und Sozialwesen	14
Industrie, industrielle Produktion	8
Information und Kommunikation: IT, Medien	8
Kunst, Unterhaltung und Erholung	2
Land- und Forstwirtschaft	3
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	9
Private Haushalte mit Hauspersonal	1
Transport, Lagerung und Logistik	5
Keine Angaben	3

Basis: alle Befragten (n=1230), \*erwerbstätige Befragte (n=1074). Quelle: swissstaffing / gfs-zürich 2023

## Literaturverzeichnis

Demografik (2023): Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Schweizer Arbeitsmarkt unter <https://www.demografik.org/offering/auswirkungen-des-demografischen-wandels-auf-den-schweizerarbeitsmarkt>, abgerufen am 07.03.2024.

Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) (2022): Mütter auf dem Arbeitsmarkt im Jahr 2021. Bundesamt für Statistik, Neuchâtel.

swissstaffing (2022): White Paper – Temporärarbeitende sind am besten gestellt. Flexible Arbeitsmodelle im Vergleich.

## Studiendesign: Befragung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter

Das Institut gfs-zürich befragte im Auftrag von swissstaffing 1230 Personen in der Schweiz im Alter von 18 bis 70 Jahren. Zusätzlich wurde eine Stichprobe von 169 Nichterwerbstätigen im Alter zwischen 18 und 66 Jahren erhoben. Damit konnten insgesamt 325 Nichterwerbstätige befragt werden.

Die Umfrage wurde online (74 %) und telefonisch (26 %) durchgeführt. Sie ist repräsentativ hinsichtlich Alter, Geschlecht und Sprachregion. Das Vertrauensintervall beträgt +/- 2,8 %. Die Befragung wurde vom 21. September bis 11. November 2023 durchgeführt.

[www.swisstaffing.ch](http://www.swisstaffing.ch)

swisstaffing  
Stettbachstrasse 10  
CH-8600 Dübendorf