

White Paper

# Mehr als gleichwertig: Löhne und Überstunden in der Temporärarbeit

---

## Inhalt

<b>Einführung</b>	<b>3</b>
<b>Die Personaldienstleister beziehen Stellung</b>	<b>5</b>
<b>Gleiches Lohnniveau – bereits Realität in der Temporärbranche</b>	<b>6</b>
<b>Temporärarbeitende im Vorteil: bezahlte Überstunden, seltener Mehrarbeit</b>	<b>10</b>
<b>Flexibilität – heute wichtig, morgen unverzichtbar</b>	<b>13</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>15</b>

Auskunft:

Dr. Marius Osterfeld, Ökonom  
marius.osterfeld@swisstaffing.ch

### **swisstaffing**

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

Nachdruck, auch auszugsweise,  
mit Quellenangabe gestattet.  
April 2021, ©swisstaffing

---

## Einführung

Die Arbeitswelt wird immer flexibler. Triebfeder dieser Entwicklung ist die Nachfrage von Unternehmen wie Mitarbeitenden. Während Unternehmen flexible Arbeitsformen wählen, um agil und wettbewerbsfähig zu bleiben, nutzen Arbeitnehmende sie als Sprungbrett in den Arbeitsmarkt oder um Arbeit, Freizeit und private Verpflichtungen zu vereinbaren. Die höhere Arbeitsflexibilität bereitet vielen Menschen und Interessengruppen Sorge, denn sie befürchten Nachteile bei den Anstellungsbedingungen von Flexworkern. Insbesondere sorgt die Furcht vor tiefen Löhnen und kräftezehrenden Überstunden für kontroverse Debatten. Das vorliegende White Paper geht auf diese Befürchtungen ein und analysiert die Arbeitsbedingungen von Temporärmitarbeitenden im Vergleich zu direkt Beschäftigten anhand der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (Erläuterung 1).

Diese Erkenntnisse sind bei Debatten über die Regulierung der Temporärarbeit von entscheidender Bedeutung. Beschränkungen könnten einen hohen Preis haben: Arbeitslose bleiben länger arbeitslos, die Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Unternehmen verringert sich und flexibles Arbeiten wird in weniger sichere Arbeitsmodelle wie Selbstständigkeit, Subunternehmertum oder sogar die Schattenwirtschaft gedrängt. Die Lockerung veralteter Regelungen im Bereich der Temporärarbeit könnte hingegen den Weg ebnen, um Flexibilität und soziale Absicherung zu vereinbaren.

### *Die Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebung widerlegen die Bedenken gegenüber der Temporärarbeit.*

Wendet man Methoden wie die zur Identifizierung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles an (siehe Strittmatter & Wunsch, 2020; Jann, 2008), zeigt sich, dass Temporärmitarbeitende und direkt Beschäftigte unter Berücksichtigung von Unterschieden wie Dienstalter, Befähigungsnachweise, Führungsaufgaben und Berufserfahrung etwa gleich viel verdienen. Bezieht man die Vertragsart in die Bewertung mit ein, werden Temporärmitarbeitende sogar besser bezahlt als direkt Beschäftigte mit befristeten Verträgen. Flexible Arbeit scheint sich deshalb für Beschäftigte mehr auszuzahlen, wenn diese über einen Personaldienstleister als Intermediär organisiert wird. Ein ähnliches Ergebnis ergibt sich in Bezug auf die Arbeitszeiten. Temporärmitarbeitende müssen weniger oft Überstunden leisten als ihre direkt angestellten Pendanten. Zudem ist es wahrscheinlicher, dass sie für zusätzlichen Aufwand/Zusatzaufwand

entlohnt werden. Allerdings zeigen die Daten auch Nachteile auf: Während sich direkt Beschäftigte in der Regel von den geleisteten Überstunden erholen können, indem sie zusätzliche Ferientage beziehen oder an Folgetagen weniger lang arbeiten, werden Temporärmitarbeitende normalerweise finanziell entschädigt. Diese Ergebnisse zeigen, dass sich Ängste in Bezug auf die Temporärarbeit für die Schweiz nicht nur als falsch erweisen, sondern einem gefährlichen Vorurteil entsprechen – gefährlich deshalb, weil diese zu unvorteilhaften Einschränkungen des liberalen Arbeitsmarktes führen und allenfalls Arbeitssuchende abschrecken, sich bereits frühzeitig die Unterstützung eines Personaldienstleisters zu sichern (swissstaffing, 2019).

### *Die Temporärarbeit bietet nachweislich faire und sichere Rahmenbedingungen für Flexworker.*

Mit gezielten Lockerungen des Arbeitsvermittlungsgesetzes könnte der sichere Rahmen der Temporärarbeit in Bezug auf die zunehmend flexible Arbeitswelt deutlich effektiver gestaltet werden.

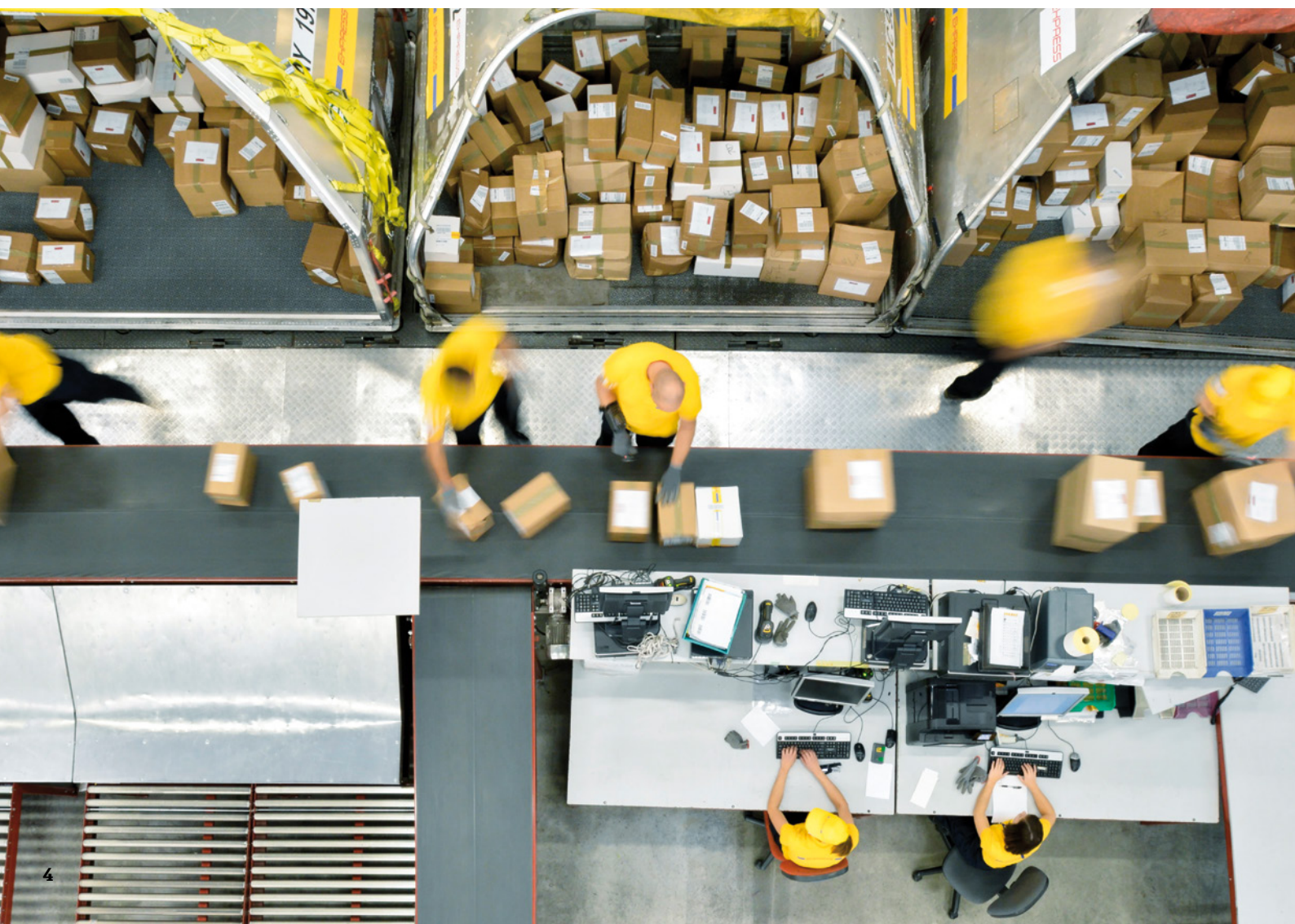
---

### Erläuterung 1: Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

Das Ziel der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) ist es, Informationen über die Struktur der Schweizer Erwerbstätigen zu erhalten. Die Ergebnisse enthalten ein breites Spektrum an Daten zum soziodemografischen Hintergrund der Beschäftigten und ihrer beruflichen Situation, einschliesslich Arbeitsbedingungen und Lohn. Jedes Jahr werden 120'000 Beschäftigte telefonisch befragt. Um die Repräsentativität der Daten sicherzustellen, werden die Daten proportional zu den verschiedenen Sprachregionen erhoben und eine ergänzende Stichprobe bei ausländischen Erwerbstätigen zur Hauptstichprobe hinzugefügt. Durch die Einhaltung internationaler Definitionen sind die Ergebnisse mit Daten der OECD oder der EU vergleichbar.

Die Erstellung eines Lohnvergleichs auf Basis der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) ist herausfordernd. Pro Jahr werden etwa 300 Temporärmitarbeitende befragt – zu wenig für einen fundierten Vergleich. Um dennoch ein zuverlässiges Bild zu erhalten, wird die Beobachtungszahl erhöht, indem mehrere Erhebungsjahre gleichzeitig betrachtet werden. Die Ergebnisse in Tabelle 1 zeigen, dass die Erkenntnisse unabhängig vom betrachteten Zeitraum fundiert sind. Zusätzlich wurde überprüft, ob sich das Bild bestätigt, wenn trotz der geringen Fallzahl jedes Jahr einzeln analysiert wird. Einzig im Jahr 2013 lassen sich nach Überprüfung des persönlichen und beruflichen Hintergrunds der Arbeitnehmenden signifikante negative Auswirkungen der Temporärarbeit auf den Lohn feststellen. Das stabile Muster, das sich zu den übrigen Beobachtungszeitpunkten zeigt, stärkt das Vertrauen in die vorgelegten Ergebnisse.

---



---

## Die Personaldienstleister beziehen Stellung

Die Überlegenheit der Temporärbranche bei der Kombination von Flexibilität und sozialer Sicherheit zeigt sich in der Auswertung der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung, die gleiche Verdienstmöglichkeiten für Temporärmitarbeitende und direkt Beschäftigte ausweist:

- Temporärmitarbeitende verdienen gleich viel wie ihre direkt angestellten Kollegen. Temporärmitarbeitende verdienen sogar deutlich mehr als direkt Beschäftigte mit einem befristeten Vertrag.
- Temporärmitarbeitende müssen weniger Überstunden leisten, werden jedoch häufiger finanziell dafür entschädigt.
- Der hohe Anteil an Temporärmitarbeitenden im Zwischenverdienst verdeutlicht die wichtige Funktion der Temporärbranche für den Arbeitsmarkt.

*Die weit verbreiteten Befürchtungen in Bezug auf die Temporärarbeit, wie beispielsweise tiefere Löhne oder mehr Überstunden, können bei einer Auswertung der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung nicht bestätigt werden – sie deuten vielmehr in die gegenteilige Richtung.*

Die Temporärarbeit ist ein anerkanntes, bewährtes Instrument, das flexibles Arbeiten innerhalb eines gesetzlichen und sozialpartnerschaftlichen Rahmens zulässt. Darüber hinaus sind dank des liberalen Arbeitsmarktes gleiche Arbeitsbedingungen bereits Realität. Beschränkungen dieser Arbeitsform würden ihre wichtige Funktion als Impulsgeber für den Arbeitsmarkt beeinträchtigen, Barrieren für neue Arbeitsverhältnisse aufbauen, die Arbeitsbedingungen der Flexworker verschlechtern, die Flexibilität verringern und die Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz insgesamt beeinträchtigen.

*In unserer digitalen und sich rasant wandelnden Welt ist Flexibilität keine Gefahr, sondern eine Chance. Die Temporärarbeit bietet dafür einen fairen und sicheren Rahmen.*

### Die geordnete Gestaltung der Arbeitswelt von morgen erfordert:

- Den Erhalt des liberalen Arbeitsmarktes in der Schweiz, um eine geringe Arbeitslosigkeit, gute Arbeitsbedingungen und Wettbewerbsfähigkeit zu garantieren.
- Ein Sozialversicherungssystem, das Arbeitnehmende auch unter flexiblen Arbeitsbedingungen und unabhängig der Beschäftigungsart gegen grundlegende Risiken wie Unfall, Krankheit, Tod, Alter und Arbeitslosigkeit schützt.
- Die Unterstützung von privaten Personaldienstleistern, um die steigende Komplexität des Arbeitsmarktes zu bewältigen und Arbeitgebende sowie Arbeitnehmende in einer sich rasant wandelnden Wirtschaft zu begleiten.
- Eine Kultur, in der flexibles Arbeiten und ein dynamischer Wechsel zwischen verschiedenen Arbeitsformen akzeptiert werden, wodurch ein reibungsloser Wandel der Wirtschaft ermöglicht wird.

## Gleiches Lohnniveau – bereits Realität in der Temporärbranche

Mit Verweis auf Einzelbeispiele wird von Gewerkschaften, Politikern und Medien oftmals in den Raum gestellt, Temporärarbeitende würden systematisch weniger verdienen als direkt Beschäftigte im gleichen Einsatzbetrieb. Solche Fälle sollten Anstoss für einen fundierten Austausch sein, aber keineswegs Handlungsbasis für politische Entscheidungen. Mithilfe der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) werden die Löhne von Temporärarbeitenden und direkt Beschäftigten verglichen. Unter Berücksichtigung der Unterschiede hinsichtlich Branchenstruktur, regionaler Verteilung der Arbeitnehmenden, ihres Geschlechts und ihrer Nationalität ergibt ein solcher einfacher Vergleich tatsächlich ein niedrigeres Lohnniveau bei Temporärarbeitenden. Aber ist dieser Lohnvergleich bereits fair? Die Antwort dürfte nein lauten. Einer der offensichtlichsten Unterschiede zwischen Temporärarbeitenden und direkt Beschäftigten ist: Temporärarbeitende arbeiten in der Regel erst seit Kurzem in einem Unternehmen und bleiben oft weniger lang. Die längere Arbeitserfahrung der direkt Beschäftigten schlägt sich in höheren Löhnen nieder, die sie als Gegenleistung für ihre umfangreichere unternehmensspezifische Erfahrung erhalten (siehe Blau & Kahn, 2013; Schönberg 2007; Kim et al. 2014). Das ist aber nicht der einzige Unterschied.

*Temporärarbeitende und direkt Beschäftigte von Einsatzbetrieben unterscheiden sich auch hinsichtlich ihres Ausbildungsstandes, ihrer Führungsverantwortung und ihrer allgemeinen Berufserfahrung.*

Ein Grund für diese Beobachtung ist: Temporärarbeitende sind im Durchschnitt jünger als die Vergleichsgruppe und weisen häufiger Erwerbslücken auf (siehe Michaud, 2018). Berücksichtigt man solche Einflüsse, um einen fairen Lohnvergleich durchzuführen, zeigt sich, dass Temporärarbeitende etwa gleich viel verdienen wie die direkt Beschäftigten in den Einsatzbetrieben. Die Lohnunterschiede sind in allen untersuchten Zeiträumen gering und unerheblich. Diese Erkenntnisse liefern möglicherweise eine Erklärung für die Diskrepanz zwischen der tatsächlichen Bezahlung von Temporärmit-

arbeitenden und der öffentlichen Wahrnehmung davon: Einerseits sorgt der liberale Arbeitsmarkt für Lohngleichheit bei gleicher Erwerbsbiographie, ohne dass dies per Gesetz oder GAV durchgesetzt werden muss. Andererseits scheint die öffentliche Meinung von dem wahrgenommenen Lohngefälle beeinflusst zu werden, wenn Faktoren wie Erfahrung, Ausbildung und Führungsaufgaben nicht angemessen berücksichtigt werden.<sup>1</sup>

In einem dritten Schritt wird zusätzlich berücksichtigt, ob Temporärarbeitende und direkt Beschäftigte einen befristeten oder unbefristeten Vertrag haben – ein wichtiges Signal im Hinblick auf die erwartete Beschäftigungsdauer.

*Wird dieser Unterschied mit- einbezogen, zeigt sich, dass Temporärarbeitende deutlich mehr verdienen als direkt Beschäftigte.*

Drei Gründe könnten die Ursache für dieses überraschende Ergebnis sein: Erstens verfügen direkt Beschäftigte mit befristeten Verträgen möglicherweise über eine geringere Verhandlungsmacht. Zweitens könnten sie nicht ausreichend über die vorherrschenden Lohnansprüche informiert sein oder, auch wenn sie es sind, haben sie Schwierigkeiten, berechnete Ansprüche im Rahmen von Verhandlungen durchzusetzen. In Anbetracht der begrenzten Vertragslaufzeit reduziert sich ihr Verhandlungswille allenfalls weiter. Im Gegensatz dazu nutzen Temporärarbeitende das Arbeitsmarktwissen ihres Temporärunternehmens, das sich um die Lohnverhandlungen mit dem Einsatzbetrieb kümmert. Der starke Wettbewerb im fragmentierten Schweizer Temporärmarkt<sup>2</sup> sorgt dafür, dass die Personaldienstleister die ausgehandelten Tarife ohne überhöhte Abschläge an die Temporärarbeitenden weitergeben. Für letztere wäre es ein Leichtes, sich bei mehreren Temporärunternehmen zu bewerben, um sich schnell ein Bild von einer fairen Entlohnung zu machen (siehe Card & Kruger, 1994; Schönberg, 2007). Zweitens könnte der Temporärmarkt anders strukturiert sein als der Arbeitsmarkt für befristete Direktanstellungen. Unternehmen, die Temporärarbeitende einstellen, benötigen diese in der Regel unmittelbar – was ihre Verhandlungsmacht schwächt. Personaldienstleister können ihren Kandidaten und Kandidatinnen helfen, diesen Vorteil

<sup>1</sup> Um die Zuverlässigkeit der Ergebnisse zu überprüfen, wurden die Schätzansätze auch auf jedes einzelne Erhebungsjahr angewendet. Die Ergebnisse unterscheiden sich nur geringfügig und bestätigen das in Tabelle 1 aufgezeigte Muster.

zu nutzen und sich für ihre Flexibilität entschädigen zu lassen (siehe Weenden, 2005). Drittens werden Temporärunternehmen aufgrund des GAV Personalverleih von der paritätischen Kommission tempcontrol streng kontrolliert. Im Durchschnitt wird eine Agentur alle ein bis fünf Jahre in Bezug auf die Einhaltung der

Vorschriften überprüft. Dank dem Gesamtarbeitsvertrag sind Temporärmitarbeitende daher viel besser geschützt als direkt Beschäftigte mit befristetem Vertrag, deren Arbeitgeber selten von einer öffentlichen oder paritätischen Behörde kontrolliert werden, wenn überhaupt (siehe Erne, Imboden, 2015).

<sup>2</sup>In der Schweiz sind mehr als 893 Unternehmen im Bereich Personaldienstleistungen tätig (vgl. BFS, 2021). Nach Schätzungen von swisstaffing verfügen die fünf grössten Marktteilnehmer über einen Marktanteil von 25%. Aus diesen Zahlen lässt sich die starke Fragmentierung des Schweizer Personalmarktes ablesen.

**Tabelle 1: (Jahres-)Lohnvergleich zwischen Temporärmitarbeitenden und direkt Angestellten.**

	Naiver Lohnvergleich ohne beruflichen Hintergrund	Lohnvergleich bei Einbezug des beruflichen Hintergrunds	Lohnvergleich bei Einbezug des beruflichen Hintergrunds und der Vertragsart
2017-2019 Beobachtungen: 88'116 Temporärmitarbeitende: 814	-6370	(160)	2410
2014-2016 Beobachtungen: 91'125 Temporärmitarbeitende: 751	-6330	(840)	2800
2012-2013 Beobachtungen: 62'644 Temporärmitarbeitende: 478	-8560	(-1090)	(320)
2010-2011 Beobachtungen: 60'941 Temporärmitarbeitende: 578	-7920	(-210)	(1260)
Befristeter Vertrag			✓
Persönlicher Hintergrund & Bildungsstand		✓	✓
Beruflicher Hintergrund		✓	✓
NOGA-Klasse	✓	✓	✓
Grossregion	✓	✓	✓
Jahr	✓	✓	✓
Wöchentliche Arbeitszeit	✓	✓	✓

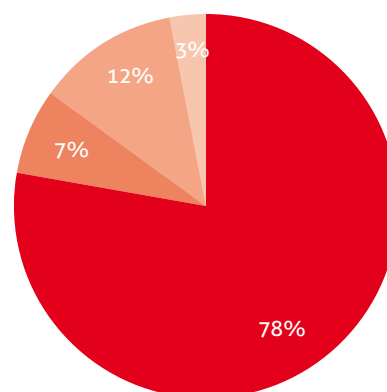
**Hinweis:** Die Tabelle zeigt die Ergebnisse eines Lohnvergleichs zwischen Temporärmitarbeitenden und direkt Beschäftigten auf Basis gewichteter Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Werte in Klammern unterscheiden sich statistisch nicht von Null. In jeder Schätzung werden Dummies für verschiedene Erhebungsjahre, die Wohnregion, einschliesslich einer Städtevariable, sowie für den Wirtschaftszweig (basierend auf einem zweistelligen NOGA-Code) verwendet. Zudem wird in jeder Analyse der Beschäftigungsgrad gemessen in der wöchentlichen Arbeitszeit einbezogen. Wie erwähnt, berücksichtigen die weiteren Lohngleichungen den persönlichen Hintergrund (Schweizer Staatsbürgerschaft, Geschlecht, Alter), den Bildungsstand (Berufs- oder Hochschulabschluss) sowie den beruflichen Hintergrund (arbeitslos vor der Temporärarbeit, Führungsverantwortung, Anzahl Monate in der aktuellen Position, Tätigkeit im öffentlichen Sektor, befristeter Arbeitsvertrag als zusätzliche Variable in der letzten Schätzung).

Die Schätzergebnisse unserer Lohnanalyse überraschen. Der liberale Arbeitsmarkt garantiert Lohngleichheit zwischen Temporärmitarbeitenden und direkt Beschäftigten, obwohl sich 12 Prozent der Temporärmitarbeitenden in einem Zwischenverdienst befinden. Der Lohn in einem solchen Arbeitsverhältnis sollte niedriger sein als auf dem Arbeitsmarkt insgesamt. Dieser Effekt könnte jedoch allenfalls im Schätzansatz berücksichtigt sein, indem für die berufliche Laufbahn des jeweiligen Arbeitnehmenden kontrolliert wird.

*Von einem politischen Standpunkt aus gesehen sind Zwischenverdienstmöglichkeiten, die von Temporärunternehmen angeboten werden, von hohem Wert – der Staat kann einerseits Arbeitslosengelder einsparen und Arbeitslose können andererseits ihren Anspruch auf staatliche Unterstützung verlängern und den Sprung zurück in den Arbeitsmarkt meistern.*

Eine neue Studie von Conny Wunsch (2021), Professorin an der Universität Basel, zeigt den generell positiven Einfluss von Zwischenverdiensten auf Arbeitsmarktergebnisse. Gemäss ihren Analysen schafft die Temporärbranche 25 Prozent dieser Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem gesamten Arbeitsmarkt.

**Abbildung 1: Art der Anmeldung beim RAV im Befragungsmonat**



- Nicht als arbeitslos gemeldet
- Als arbeitslos gemeldet
- Zwischenverdienst
- Andere registrierte Stellensuchende

**Hinweis:** Die Abbildung zeigt den Anmeldestatus der Temporärmitarbeitenden beim regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) im Monat ihrer Befragung. Die Daten sind gewichtet. SAKE, 2017 - 2019.

Beobachtungen: 900.





## Temporärarbeitende im Vorteil: bezahlte Überstunden, seltener Mehrarbeit

Work-Life-Balance ist ein Dauerthema in der Diskussion zum Thema Mitarbeiterbindung (siehe Oswald, et al., 2015; Davis et al., 2014; Davis & Tuttle, 2017). Für die meisten Arbeitnehmenden sind Überstunden jedoch Realität. Gemäss der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) machen 76 Prozent der Schweizer Arbeitnehmenden oft oder manchmal Überstunden.

*Überraschenderweise leisten Temporärmitarbeitende seltener Überstunden als direkt Beschäftigte. Nur 28 Prozent der Temporärmitarbeitenden geben an, dass bei ihnen regelmässig Überstunden anfallen, im Vergleich zu 38 Prozent der direkt Beschäftigten.*

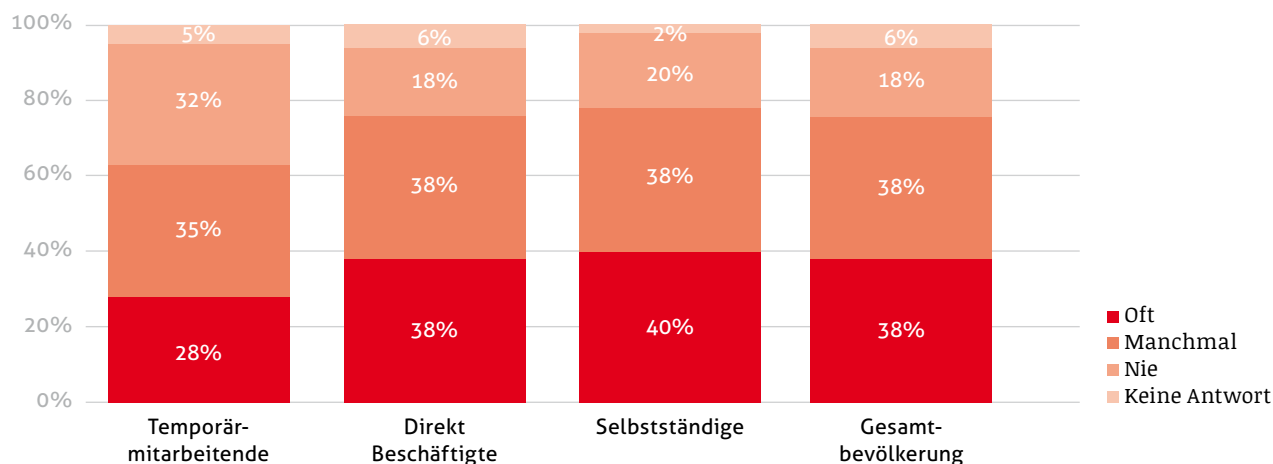
Somit sind Temporärmitarbeitende in Bezug auf Überstunden deutlich bessergestellt als direkt Beschäftigte. Dies gilt auch in Bezug auf die Vergütung der geleisteten Mehrarbeit. Während 15 Prozent der direkt Beschäftigten angeben, für ihre zusätzliche Arbeit in keiner Weise entlohnt zu werden, beträgt dieser Anteil bei den Temporärmitarbeitenden nur 6 Prozent. Für diese Unterschiede könnten zwei Gründe verantwortlich sein. Erstens ist das Abhängigkeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmenden und tatsächlichen Arbeitgebenden in einer Dreiecksbeziehung wie

der Temporärarbeit weniger stark ausgeprägt als in regulären Arbeitsverhältnissen. Aus Angst ihre Festanstellung zu verlieren oder in ihrer Karriere langsamer voranzukommen, dürften direkt Beschäftigte eher bereit sein, regelmässige Überstunden ohne Entschädigung zu akzeptieren (siehe Gicheva, 2013). Im Unterschied dazu handelt das Temporärunternehmen als neutraler Dritter, der für die Erfassung der Arbeitszeit und die Lohnzahlung verantwortlich ist. Zweitens wird die neutrale Position des Temporärunternehmens durch tempcontrol – die paritätische Kontrollbehörde des GAV Personalverleih – verstärkt, da tempcontrol die Einhaltung der Lohn- und Arbeitszeitregeln bei den Temporärunternehmen kontrolliert.

Mit Blick auf Überstunden ist dies jedoch nicht der einzige Vorteil, in dessen Genuss Temporärarbeitende kommen. Sie leisten auch insgesamt weniger Überstunden. Während 32 Prozent der Temporärmitarbeitenden angeben, nie Überstunden zu machen, sind es bei ihren direkt angestellten Pendanten nur etwa 18 Prozent. Als Fazit lässt sich Folgendes feststellen: Temporärmitarbeitende sind in Bezug auf Überstunden wesentlich bessergestellt als Arbeitnehmende, die von ihrem Arbeitgeber direkt beschäftigt werden – sei es hinsichtlich der Menge der zu leistenden Mehrarbeit oder hinsichtlich der Entschädigung.

Die Gefahren regelmässiger Überstunden sind Erschöpfung, Krankheit und soziale Isolation (Dahlgren, et al., 2006, Ke, 2012, Lupu & Empson, 2015).

Abbildung 2: Überstundenhäufigkeit nach Angabe der Arbeitnehmenden



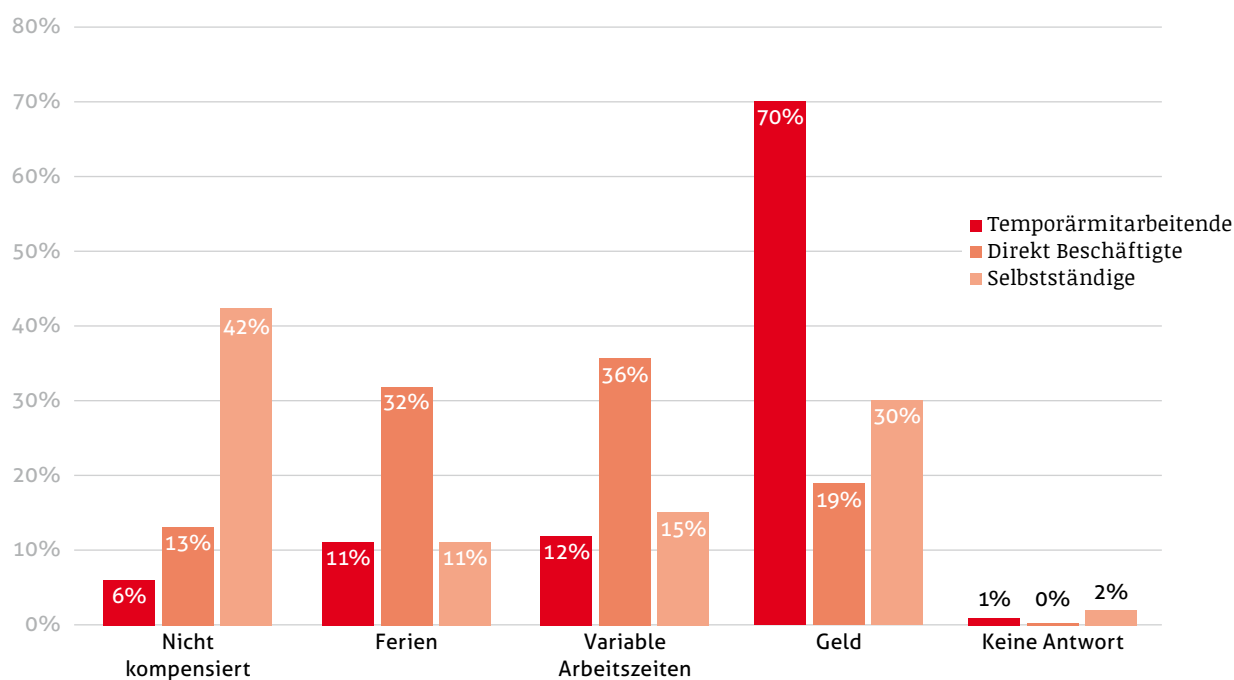
**Hinweis:** Die Abbildung zeigt auf der Grundlage von gewichteten Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) die Häufigkeit von Überstunden, die von Temporärmitarbeitenden, direkt Beschäftigten und Selbstständigen geleistet werden müssen. SAKE, 2017 – 2019.

Beobachtungen: 836 (Temporärmitarbeitende), 95'370 (direkt Beschäftigte), 14'479 (Selbstständige), 110'685 (gesamte Stichprobe).

Damit dies nicht passiert, empfiehlt es sich, Überstunden direkt mit Freizeit zu kompensieren anstatt mit Geld (Beckers et al., 2008). Temporärmitarbeitende schneiden in diesem Punkt schlechter ab als ihre direkt angestellten Kollegen und Kolleginnen. 70 Prozent der Temporärmitarbeitenden erhalten Geld für ihre Überstunden. Zum Vergleich: Dies ist nur bei 19 Prozent der direkt Beschäftigten der Fall. Stattdessen können sie von variablen Arbeitszeiten (36 Prozent) oder zusätzlichen Ferien (32 Prozent) profitieren – Möglichkeiten, die nur 12 bzw. 11 Prozent der Temporärmitarbeitenden zur Verfügung stehen. Dieses Ergebnis ist weniger

überraschend, als es auf den ersten Blick erscheint. Leider ist der GAV Personalverleih bezüglich der Arbeitszeit und der Vergütung von Überstunden relativ unflexibel. Bestimmungen über die Arbeitszeit von anderen Branchen-GAVs, welche die Personalverleiher vollständig übernehmen (GAV Personalverleih, Art. 3, Abs. 1, 2018, 2020; GAV Personalverleih. Anhang 1, 2018, 2020), bieten sogar oft mehr Flexibilität an. Dabei handelt es sich um einen Nachteil, unter dem Temporärmitarbeitende immer noch leiden und auf dessen Überwindung sich die Sozialpartner in Zukunft einigen sollten, um einen wesentlichen Fortschritt zu erzielen.

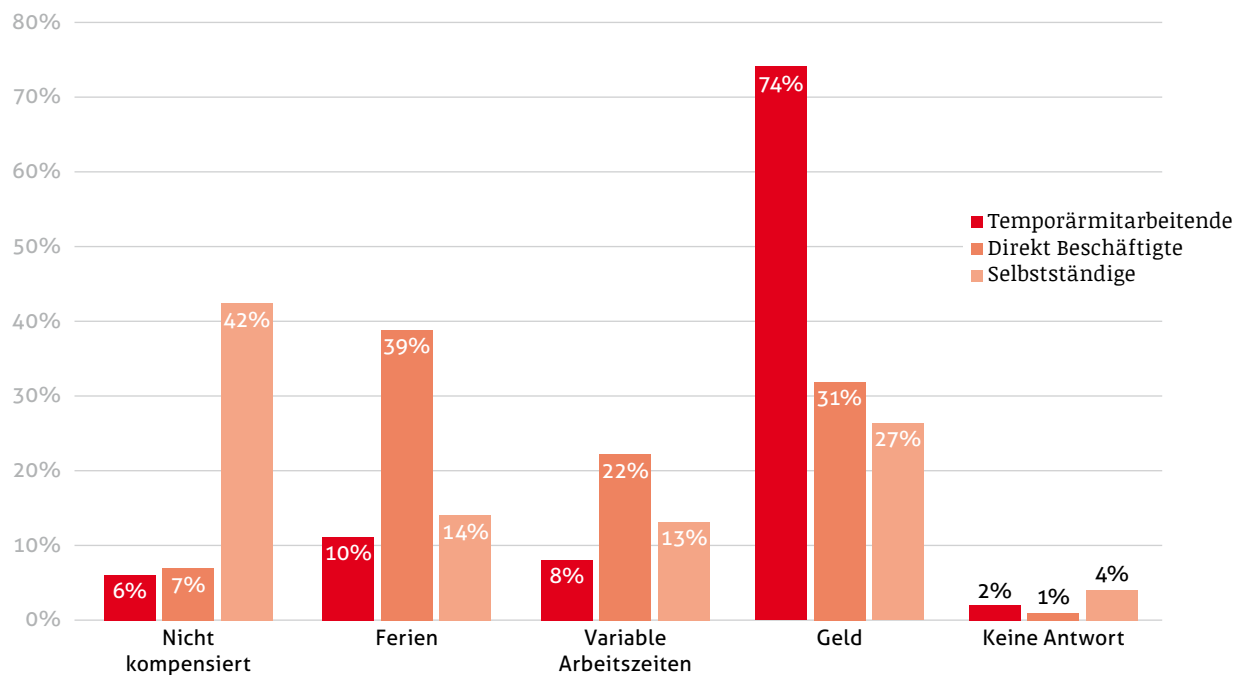
**Abbildung 3: Kompensation von Überstunden nach Angabe der Arbeitnehmenden**



**Anmerkung:** Die Abbildung zeigt auf der Grundlage von gewichteten Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE), wie die Überstunden von Temporärmitarbeitenden, direkt Beschäftigten und Selbstständigen kompensiert werden. SAKE, 2017 – 2019.

Beobachtungen: 595 (Temporärmitarbeitende), 85'308 (direkt Beschäftigte), 12'617 (Selbstständige).

Abbildung 4: Überstundenkompensation nach Angabe von ungelernten Arbeitnehmenden



**Anmerkung:** Die Abbildung zeigt auf der Grundlage von gewichteten Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE), wie die Überstunden von ungelernten Temporärarbeitenden, direkt Beschäftigten und Selbstständigen kompensiert werden. SAKE, 2017 – 2019.

Beobachtungen: 112 (Temporärarbeitende), 6'384 (direkt Beschäftigte), 707 (Selbstständige).

---

## Flexibilität – heute wichtig, morgen unverzichtbar

Die Covid-19-Pandemie hat eine in der jüngeren Geschichte noch nie dagewesene Weltwirtschaftskrise ausgelöst. Der Arbeitsmarkt hat sich über Nacht von einem Arbeitnehmer- zu einem Arbeitgebermarkt gewandelt. Mit der Bereitschaft, flexibel zu arbeiten, können Stellensuchende ohne Erwerb die Dauer ihrer Arbeitslosigkeit verkürzen, indem sie kurzfristige Arbeitsmöglichkeiten nutzen, sobald sie sich ergeben. Temporärunternehmen sind dabei natürliche Partner: Während sie in ihrem grossen Unternehmensnetzwerk auf der Suche nach der nächsten Jobmöglichkeit sind, können sich die Temporärmitarbeitenden auf Ihre Arbeit konzentrieren oder dank dem Weiterbildungsfonds «temptraining» weiterbilden.

Die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie werden weit über die nächste Konjunkturerholung hinaus zu spüren sein. Bereits vor der Krise bestehende Trends wie die Digitalisierung, die Neuordnung von Arbeitsmärkten und die Automatisierung wurden durch die Krise massiv beschleunigt: Kunden haben sich daran gewöhnt, Produkte online zu kaufen, die sie zuvor im physischen Detailhandel erworben haben. Unternehmen, die unter der Krise leiden, müssen ihre Geschäftsmodelle überdenken oder werden ins Hintertreffen geraten. Arbeitnehmende sind durch Kurzarbeit und Homeoffice auf neue Arbeitsformen aufmerksam geworden. All diese Entwicklungen sind Faktoren für einen noch schnelleren Wirtschaftswandel. Flexibilität und eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit sind für Arbeitnehmende und Stellensuchende unerlässlich, um diese Herausforderungen zu meistern.

*Temporärunternehmen sind ein wichtiges Bindeglied, um eine reibungslosere Transition zu ermöglichen.*

Als Arbeitsmarktexperten helfen sie Arbeitnehmenden, nicht nur den Arbeitsplatz, sondern auch den Beruf oder die Branche zu wechseln – eine Herausforderung, mit der in naher Zukunft immer mehr Arbeitnehmende konfrontiert sein werden. Einschränkungen der Temporärarbeit, wie sie von Kritikern vorgeschlagen werden, würden diese wichtige Arbeitsmarktfunktion der Branche beeinträchtigen.

Die Botschaft dieses White Papers wird damit noch wichtiger. Weit verbreitete Vorurteile im Zusammenhang mit Temporärarbeit – tiefe Löhne, häufige Überstunden und wiederholte Arbeitslosigkeit als direkte Folge dieser Erwerbsform – können bei der Auswertung der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung nicht beobachtet werden. Im Gegenteil: Die Daten zeigen, dass gleiche Arbeitsbedingungen in der Schweiz bereits über den liberalen Arbeitsmarkt hergestellt sind.

*Die Förderung der Temporärarbeit wird mithin zu einem wichtigen Instrument der Politik, um die wirtschaftlichen Folgen der aktuellen Krise schnell zu überwinden: Stellensuchende können rasch den nächsten Karriereschritt machen.*

Regionale Arbeitsvermittlungszentren werden entlastet und Unternehmen können unkompliziert genau jene Mitarbeitende finden, die sie tatsächlich benötigen. Flexibilität ist keine Gefahr, sondern Chance.



---

## Literaturverzeichnis

- Beckers, D. G., van der Linden, D., Smulders, P. G., Kompier, M. A., Taris, T. W., & Geurts, S. A. (2008). Voluntary or involuntary? Control over overtime and rewards for overtime in relation to fatigue and work satisfaction. *Work & Stress*, 22(1), 33-50.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2013). The feasibility and importance of adding measures of actual experience to cross-sectional data collection. *Journal of Labor Economics*, 31(S1), S17-S58.
- Card, D., & Krueger, A. B. (1994). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *The American Economic Review*, 84(4), 772-793.
- Dahlgren, A., Kecklund, G., & Åkerstedt, T. (2006). Overtime work and its effects on sleep, sleepiness, cortisol and blood pressure in an experimental field study. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 318-327.
- Davis, S. N., Shevchuk, A., & Strebkov, D. (2014). Pathways to satisfaction with work-life balance: the case of Russian-language internet freelancers. *Journal of Family and Economic Issues*, 35(4), 542-556.
- Davis, S. N., & Tuttle, J. D. (2017). Context, opportunity, and demands: satisfaction with work-life balance in 26 countries. *Journal of Comparative Family Studies*, 48(4), 329-348.
- Erne, R., & Imboden, N. (2015). Equal Pay by gender and by nationality: a comparative analysis of Switzerland's unequal equal pay policy regimes across time, in: *Cambridge Journal of Economics*, 39(2), 655 – 674.
- Gicheva, D. (2013): Working Long Hours and Early Career Outcomes in the High-End Labor Market, in: *Journal of Labor Economics*, 31(4), 785-824.
- Jann, B. (2008). The Blinder–Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal*, 8(4), 453-479.
- Ke, D. S. (2012). Overwork, stroke, and karoshi-death from overwork. *Acta Neurol Taiwan*, 21(2), 54-9
- Kim, K., Mithas, S., Whitaker, J., & Roy, P. K. (2014). Research Note—Industry-Specific Human Capital and Wages: Evidence from the Business Process Outsourcing Industry. *Information Systems Research*, 25(3), 618-638.
- Lupu, I., & Empson, L. (2015). Illusio and overwork: playing the game in the accounting field. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 28(8), 1310-1340.
- Michaud, A. (2018): A Quantitative Theory of Information, Worker Flows, and Wage Dispersion. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 10(2), 154-183.
- Oswald, A. J., Proto, E., & Sgropi, D. (2015). Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789-822.
- Schönberg, U. (2007). Wage Growth Due to Human Capital Accumulation and Job Search: A Comparison between the United States and Germany. *Industrial and Labor Relations Review*, 562-586.
- Strittmatter, A., & Wunsch, C. (2020). The Gender Pay Gap Revisited: Methodological Improvements with Big Data, Working Paper.
- swissstaffing (2019): White Paper – Temporärarbeit zwischen Arbeitsmarktintegration und Fachkräftemangel, Dübendorf.
- Weeden, K. A. (2005). Is there a flexiglass ceiling? Flexible work arrangements and wages in the United States. *Social Science Research*, 34(2), 454-482.

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

swisstaffing  
Stettbachstrasse 10  
CH-8600 Dübendorf