

White Paper

Temporärarbeitende sind am besten gestellt Flexible Arbeitsmodelle im Vergleich



Inhalt

Überblick	3
Die Personaldienstleister beziehen Stellung	3
1. Temporärbranche: Die Flexworklandschaft neu zeichnen	5
1.1. Klassische Temporärarbeit als Modell	5
1.2. Payrolling für Arbeitgebende und Freelancer	5
1.3. Online-Plattformen unter dem Dach der Temporärarbeit	5
2. Formen der Flexarbeit in der Schweiz, ihre Grenzen und Lösungsansätze	6
2.1. Selbstständigerwerbende ohne Angestellte	6
2.2. Mehrfachbeschäftigte	10
2.3. Erwerbstätige in niedrigen Arbeitspensum	14
2.3.1. Erwerbstätige in einem Arbeitspensum unter 20%	14
2.3.2. Erwerbstätige in einem Arbeitspensum von 20–49%	16
2.4. Arbeitende auf Abruf	18
2.5. Temporärarbeitende	22
3. Fazit	27
Branchenverteilung der Flexworker innerhalb einer Arbeitsform	28
Anteil verschiedener Flexworkformen an der Gesamtbeschäftigung in ihrer Branche	30
Literaturverzeichnis	32

Auskunft:

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

Ariane M. Baer,
Projektleiterin Ökonomie und Politik
ariane.baer@swissstaffing.ch

swissstaffing

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

Nachdruck, auch auszugsweise,
mit Quellenangabe gestattet.
Juni 2022, ©swissstaffing

Überblick

Flexible Arbeit ist kein abstraktes Phänomen der Zukunft, sondern gesellschaftliche Lebenswirklichkeit – seit Jahren, wenn nicht Jahrzehnten. Jeder vierte Erwerbstätige oder rund 1,3 Millionen Menschen in der Schweiz arbeiten als Flexworker in einem Arbeitsarrangement, das sich ausserhalb der klassischen, unbefristeten Vollzeit-Festanstellung bei einem einzigen Unternehmen bewegt. Die Menschen hinter den flexiblen Arbeitsformen sind hinsichtlich ihrer Motive noch vielfältiger als die Arbeitsformen selbst. Sie reichen vom Studenten, der sich seine Ausbildung finanziert, über Menschen in der Mitte ihres Lebens, die Unabhängigkeit suchen oder für Angehörige sorgen, bis zu über 60-Jährigen, die fliegend in den Ruhestand wechseln.

Der Beitrag flexibel arbeitender Menschen wird oftmals verkannt – nicht zuletzt in der Gesetzgebung. Bei der Absicherung grundlegender Lebensrisiken wie Krankheit, Alter, Tod oder Arbeitslosigkeit fallen Flexworker in vielen Fällen durch die Maschen des sozialen Sicherungsnetzes. Einen sicheren Hafen bietet die Temporärarbeit. Dank eigenem Gesetz und GAV Personalverleih hat sich die Arbeitsform in den letzten 50 Jahren den Lebensrealitäten angepasst. Das Ergebnis: ein zeitgemässes Gleichgewicht aus Flexibilität und sozialer Absicherung.

Dieses White Paper würdigt sechs Flexworker – ihre Arbeit, ihre Motive, ihre Lebenssituation. Ihre Geschichten stehen stellvertretend für Menschen in den folgenden flexiblen Arbeitsformen:

- Selbstständigkeit ohne Angestellte
- Mehrfachbeschäftigung
- Teilzeitarbeit unter 50 Prozent
- Arbeit auf Abruf
- Temporärarbeit

Sie belegen, wie Flexworker einen massgeblichen Beitrag zur Wertschöpfung in unserem Land leisten und den Fach- und Arbeitskräftemangel verringern. Eine Auswertung der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE¹) bringt Licht ins Dunkel, wie sich die verschiedenen Gruppen von Erwerbstätigen zusammensetzen. Eine rechtliche Analyse zeigt Herausforderungen bei der sozialen Absicherung – und wie die Temporärarbeit sie gelöst hat.

1 SAKE ist eine Personenbefragung, die seit 1991 jedes Jahr vom Bundesamt für Statistik durchgeführt wird. Sie zielt auf die Erfassung der Erwerbsstruktur und des Erwerbsverhaltens der ständigen Wohnbevölkerung in der Schweiz ab. Die SAKE-Daten liefern relevante Erkenntnisse zum soziodemografischen Hintergrund und den Branchen von Personen, die flexibel arbeiten. Die genannten Zahlen basieren auf allen Erwerbstätigen Personen in der Schweiz (ohne Lehrlinge).

Die Personaldienstleister beziehen Stellung

Alternativen zum klassischen Arbeitnehmerverhältnis sind auf dem Vormarsch. Die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit und zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber verschwimmen. Im Zug von Digitalisierung und Globalisierung lassen sich immer mehr alternative Arbeitsmodelle beobachten, die vom traditionellen Arbeitsvertrag bei einem einzigen Unternehmen abweichen. Verschiedene Arbeitsmodelle befriedigen dieses Bedürfnis nach Flexibilität: neben der Temporärarbeit auch befristete Verträge, Mehrbeschäftigungsverhältnisse, Jobsharing, selbstständige Erwerbstätigkeit, die Arbeit auf Abruf und die Arbeit auf Gig-Plattformen wie Uber.

Temporärarbeit ist ein bewährtes Instrument, das flexible Arbeit in einem gesetzlich und sozialpartnerschaftlich geregelten Rahmen bietet. Temporärarbeitende geniessen im Vergleich zu selbstständig Erwerbstätigen einen starken Schutz, da sie als Angestellte dem Arbeits- und Sozialversicherungsrecht unterstehen und über innovative und massgeschneiderte Lösungen im Bereich Sozialversicherungen und Weiterbildung verfügen. Im Vergleich zum klassischen Angestelltenverhältnis bietet die Temporärarbeit Arbeitgebern und Arbeitnehmern eine höhere Flexibilität.

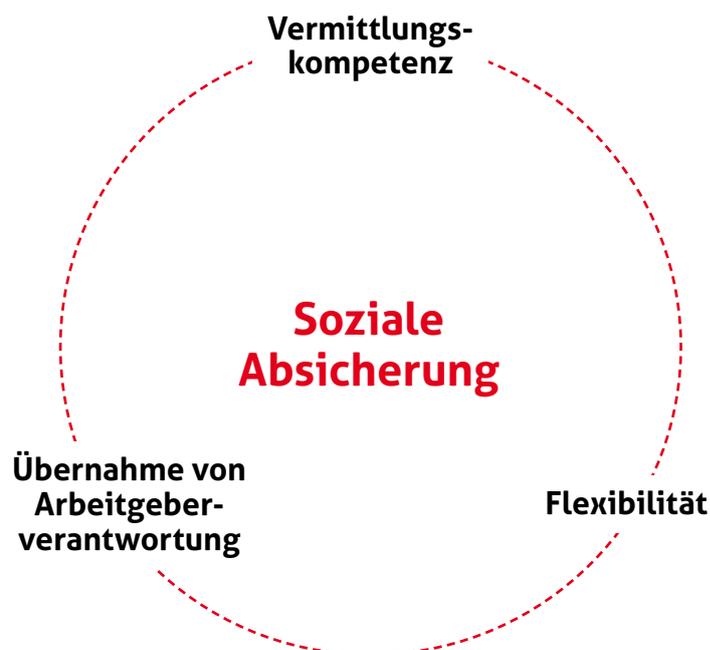
Aus Sicht von swissstaffing, dem Arbeitgeberverband der Personaldienstleister, decken die bestehenden rechtlichen Konstrukte Selbstständigkeit, Angestellten- und Temporärarbeitsverhältnis die Bedürfnisse unserer sich wandelnden Gesellschaft und Wirtschaft ab. Handlungsbedarf sieht swissstaffing in drei Bereichen:

- Die Temporärarbeit hat sich als flexible, aber abgesicherte Arbeitsform bewährt und sollte als Rahmen für noch mehr Flexworkerinnen und Flexworker genutzt werden.
- Damit die Temporärarbeit weiterhin das Bedürfnis nach Flexwork in einem fairen Rahmen abdecken kann, darf ihre Flexibilität weder auf Bundes- noch auf Kantonsebene weiter eingeschränkt werden. Insbesondere stellt sich swissstaffing gegen Quoten und Verbote für Temporärarbeit. Im Gegenteil sollte das heutige enge Korsett in einzelnen Punkten gelockert werden. So sollte das Schriftformerfordernis beim Abschluss von Temporärarbeitsverträgen abgeschafft oder neu interpretiert und eine einfache digitale Alternative zugelassen werden. Für Personalverleiher sollten im Arbeitsvermittlungsgesetz in Einzelfällen Abweichungen von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zugelassen werden. Ebenso braucht es eine Flexibilisierung der Regelungen der Arbeitszeit und der Sonntags- und Nachtarbeit im Arbeitsgesetz.

- Sollten zusätzliche Arbeitsformen nötig werden, müsste in jedem Fall eine Balance zwischen Flexibilität einerseits und sozialer Absicherung andererseits gewahrt sein. Gerade Flexworkerinnen und Flexworker brauchen eine soziale Absicherung, z.B. gegen unerwartete Erwerbsausfälle, und die Möglichkeit, an der beruflichen Vorsorge teilzuhaben. Die selbstständige Erwerbstätigkeit, bei der diese Sicherheitsnetze nicht bestehen, ist zurecht nur Personen zugänglich, die aus einer unabhängigen Position heraus tätig werden. Wo eine Abhängigkeit besteht, muss der Schutz gewährleistet sein.

Die Temporärarbeit ist – wie erwähnt – ein anerkanntes, bewährtes Instrument, das flexibles Arbeiten innerhalb eines gesetzlichen und sozialpartnerschaftlichen Rahmens zulässt. Beschränkungen dieser Arbeitsform würden ihre wichtige Funktion als Impulsgeber für den Arbeitsmarkt beeinträchtigen, Barrieren für neue Arbeitsverhältnisse aufbauen, die Arbeitsbedingungen der Flexworker verschlechtern und die Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz insgesamt beeinträchtigen.

Abbildung 1: Das Erfolgskonzept der Temporärbranche



1. Temporärbranche: Die Flexworklandschaft neu zeichnen

Die Pforten der Schweizerischen Flexworklandschaft stehen für die Temporärbranche weit offen. Das Angebot der Personaldienstleister: ein zeitgemässes Gleichgewicht aus Flexibilität und sozialer Absicherung. Ein Blick auf die Zusammensetzung der flexiblen Arbeitsformen jenseits der Temporärarbeit zeigt: Diese Erwerbstätigen sind mehrheitlich Frauen, älter, Schweizer Staatsangehörige, hoch gebildet und im Dienstleistungssektor tätig. Die heutigen Temporärarbeitenden unterscheiden sich in ihrem Profil: Sie sind überwiegend männlich, jünger, ausländische Staatsangehörige, haben eine Berufsausbildung und arbeiten im Bau, in der Industrie, Logistik und Technik. Gelingt die weitere Erschliessung der Flexworklandschaft, wird sich das Gesicht der Temporärarbeit wandeln. Es wird weiblicher, älter, schweizerischer, hochqualifizierter und stärker im Dienstleistungssektor verankert sein. Diese Entwicklung ist bei hochqualifizierten Flexworkern in vollem Gange (vgl. swissstaffing 2021).

Die Ausarbeitung massgeschneiderter Dienstleistungspakete ist Voraussetzung für solche Erfolge. Beim Schnüren dieser Pakete ist ein genauer Blick auf die einzigartigen Vorteile der Temporärbranche zentral – gepaart mit der Frage, wie diese für die neuen Zielgruppen orchestriert werden müssen.

1.1. Klassische Temporärarbeit als Modell

Das Erfolgskonzept der Temporärbranche ruht auf den Eckpunkten: Vermittlungskompetenz, Übernahme von Arbeitgeberverantwortung, Flexibilität und dank Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) sowie GAV Personalverleih die soziale Absicherung. Im klassischen Temporärgeschäft wirken alle vier Faktoren zusammen: Das Temporärunternehmen bringt Kandidat und Einsatzbetriebe zusammen, übernimmt als rechtlicher Arbeitgeber die Verantwortung für das HR-Management und bietet beiden Seiten Flexibilität – im rechtlich geregelten Rahmen. Mit diesem Dienstleistungsmix kann die Flexworkwelt weiter erschlossen werden: Selbstständigen zusätzliche Aufträge vermitteln und administrative Arbeit abnehmen, bislang Einfachbeschäftigten Zugang zu weiteren Einsatzunternehmen verschaffen oder Menschen platzieren, wenn sie offen für einen Erwerb sind.

1.2. Payrolling für Arbeitgebende und Freelancer

Massgeschneiderte Geschäftsmodelle erfordern einen klaren Fokus auf die Kundenbedürfnisse – mit einer bewussten Reduktion oder Steigerung bestimmter Dienstleistungsangebote. Mehrfachbeschäftigte oder Erwerbstätige mit niedrigen Pensen haben oft über Jahre die gleichen Arbeitgeber. Rekrutierungsleistungen sind für diese Gruppe kaum von Interesse. Vielmehr können Einsatzbetriebe mit einem Payrolling administrativem Aufwand und allfällige Verfehlungen bei der sozialen Absicherung vermeiden. Gerade für Privatpersonen, Kleinbetriebe, aber auch Grossbetriebe mit zunehmendem Fokus auf strategisches Personalmanagement ist dieses Angebot interessant. Ein Wachstumsmarkt sind Payrolling-Verhältnisse, die nicht vom Auftraggeber, sondern vom Flexworker aufgelegt werden: Freelancer suchen sich ihre Aufträge selbst und wenden sich für das Payrolling an einen Personaldienstleister. Für Selbstständige ohne Mitarbeitende ist dies eine prüfungswürdige Alternative, um sich von administrativer Arbeit zu entlasten und vollen Zugang zu einer (bezahlbaren) Sozialversicherung zu erhalten.

1.3. Online-Arbeitsplattformen unter dem Dach der Temporärarbeit

Hyperflexibilität gepaart mit sozialer Verantwortung ist das Erfolgsrezept von Online-Plattformen unter dem Dach des Personalverleihs.

Im Bereich Vermittlung und HR-Management gilt das Selbstbedienungsprinzip. Unterstützt durch die digitale Plattform erledigen Flexworker und Einsatzunternehmen so viel wie möglich selbst – für schlanke Kostenpakete und eine personen-, zeit- wie ortsunabhängige Dienstleistung. Personalberatende schalten sich nur bei Notwendigkeit oder Bedarf ein. Das Versprechen einer Arbeitsvermittlungsplattform unter dem Schuttschirm des Personalverleihs ist für alle Typen von Flexworkern potenziell interessant. Für Freelancer ist es eine Anlaufstelle, um Aufträge zu gewinnen und diese gleich administrativ abwickeln zu können. Für Menschen, die die Abwechslung verschiedener Erwerbstätigkeiten suchen oder auf Flexibilität bei der Arbeitszeit angewiesen sind, kann eine funktionierende Plattform eine attraktive Lösung sein.

2. Formen der Flexarbeit in der Schweiz, ihre Grenzen und Lösungsansätze

2.1. Selbstständigerwerbende ohne Angestellte

Insgesamt gingen im Jahr 2020 7.9% aller Erwerbstätigen einer selbstständigen Tätigkeit nach². Der Trend zur Selbstständigkeit ist seit Jahren rückläufig: Im Jahr 2015 waren es 8.7% und 2008 noch rund 10% (vgl. SAKE 2018). Mit 69% hat die überwiegende Mehrheit der Selbstständigerwerbenden keine Angestellte. Ihr Anteil betrug 2020 5.4% an allen Erwerbstätigen in der Schweiz (2015: 6%).

Selbstständigerwerbende ohne Angestellte sind besonders häufig im Gesundheits- und Sozialwesen, in der Landwirtschaft und in freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen tätig. Ihr Bildungsschwerpunkt liegt in der höheren Berufsbildung. Der Anteil an Schweizern unter ihnen ist mit 83% überdurchschnittlich hoch. Sie sind deutlich älter als die übrige Erwerbsbevölkerung: 81% sind über 40 Jahre alt, 17% sind gar 65 Jahre oder älter. Frauen sind bei diesem Arbeitsmodell knapp in der Mehrheit (51%). Im Gegensatz dazu sind Selbstständigerwerbende insgesamt und insbesondere Selbstständige mit eigenen Angestellten mehrheitlich männlichen Geschlechts. Selbstständigerwerbende ohne Mitarbeiter sind überwiegend

verheiratet und haben vergleichsweise selten Kinder unter 15 Jahren im Haushalt. Dies dürfte auf ihr fortgeschritteneres Alter und einen bereits erfolgten Auszug eigener Kinder zurückzuführen sein.

Die soziale Absicherung von Selbstständigen wirft Fragen auf – gerade in Anbetracht ihrer Altersstruktur.

Versicherungen gegen soziale Risiken wie Krankheit oder Arbeitslosigkeit sind für Selbstständigerwerbende nicht obligatorisch, nicht abschliessbar oder kaum zu finanzieren.

Im Bereich der Altersvorsorge zeigen sich ebenfalls Lücken: Gemäss SAKE (2018) waren 2015 weniger als die Hälfte aller Selbstständigen bei einer Pensionskasse versichert. Fast jeder Vierte sorgt weder bei einer Pensionskasse noch über die gebundene 3. Säule vor. Das Beispiel von Sara S. zeigt, dass Selbstständige sich eng mit ihrer Tätigkeit verbunden fühlen und über viel Gestaltungsspielraum verfügen. Gleichzeitig sind sie mit dem Status als Selbstständige finan-

Sara S. (38), Naturärztin und selbstständig erwerbend

«Als Selbstständige kann ich meine eigenen Werte leben»

Sara S., 38jährig und wohnhaft in Basel, ist seit 2009 selbstständig als diplomierte Naturärztin TCM mit eigener Praxis. Sie schätzt es, als Selbstständigerwerbende ihre eigene Arbeitsphilosophie leben zu können. Gleichzeitig wünscht sie sich mehr Unterstützung und finanzielle Absicherung für Selbstständige in der Schweiz.

Schon immer hatte Sara S. ausgeprägtes Interesse an medizinischen Tätigkeiten, konnte sich aber nie vorstellen, in einem Krankenhaus zu arbeiten: *«Die Arbeitsweise im Spital und das System entsprachen mir nicht.»* Unmittelbar nach

Abschluss der Diplommittelschule entschloss sie sich deshalb als 19jährige zur Ausbildung als Naturärztin an der Akademie für Naturheilkunde in Basel.

2009 machte sie sich selbstständig und eröffnete zusammen mit einer Freundin eine Praxis. Der Beginn der Selbstständigkeit war harzig: *«Ich hatte daneben gleichzeitig vier Nebenjobs, um mich finanziell über Wasser zu halten.»* Seit einem Jahr arbeitet sie zu 100% als selbstständig Erwerbende in ihrer eigenen Praxis. *«Für mich ist zentral, dass ich als Selbstständige meine eigenen, ganzheitlichen Werte in der Medizin leben kann. Ich bin flexibel, habe viel Handlungsspielraum und keinen Chef, der Druck macht.»*

Nebst der administrativen Arbeit, die am Wochenende anfällt, sieht sie Nachteile in der fehlenden sozi-

alen und finanziellen Absicherung. Viele Risiken muss sie selbst tragen. Als Altersvorsorge hat sie eine Säule 3a, aber keine Pensionskasse. Zusätzlich hat sie eine Krankentaggeldversicherung, die erst ab dem 60. Krankheitstag greift. So kann sie bei dieser teuren Versicherung Kosten einsparen. Sie wünscht sich, dass Selbstständigkeit in der Schweiz mehr Unterstützung findet: *«Es bestehen hohe Hürden und man hat ein enormes finanzielles Risiko. Ich wünsche mir mehr Beratung und finanzielle Absicherung.»* In ihrer beruflichen Zukunft möchte sie weiter als selbstständige Naturärztin tätig sein. Eine Anstellung schliesst sie künftig nicht aus, sofern sie ihre Werte leben kann: *«Zentral ist der Inhalt meiner Arbeit, nicht die Anstellungsform.»*

ziellen Unsicherheiten ausgesetzt und tragen soziale Risiken weitgehend selbst.

Selbstständigkeit und soziale Absicherung

Selbstständige üben ihre Tätigkeit in der Rechtsform einer Einzelfirma aus. Eine Einzelfirma ist ein Unternehmen, das von einem einzigen Unternehmer geführt wird. Selbstständige wie Sara S. möchten sich in der Regel in einer Struktur entwickeln, in der sie ihre Tätigkeit im Einklang mit ihren Werten ausüben können und grosse Handlungsfreiheit geniessen. Sie tragen als Selbstständige Gewinne oder mögliche Verluste persönlich und unbegrenzt: Selbstständige haften im Fall von Schulden gegenüber ihren Gläubigern mit ihrem gesamten Privat- oder Geschäftsvermögen.

Die Anerkennung des Status als Selbstständiger erfolgt durch eine AHV-Ausgleichskasse. Diese erhält man in der Regel nicht, wenn man von einem einzigen Kunden abhängig ist («Scheinselbstständigkeit»).

Unfall- und Krankentaggeldversicherung: Wie Sara S. zu Recht anmerkt, weist der Status eines Selbstständigen Defizite bei der sozialen und finanziellen Absicherung auf. Der Selbstständige bleibt zwar in der AHV und IV versichert, unterliegt aber bei den anderen Versicherungen nicht mehr der Versicherungspflicht. Er muss sich eigenständig um den Versicherungsschutz bemühen, indem er beispielsweise eine Unfallversicherung oder eine Krankentaggeldversicherung abschliesst. Je nach Alter, gewählter Karenzfrist und Vorerkrankungen können diese Beitragsprämien enorm hoch ausfallen.

Vorsorge: Im Bereich der beruflichen Vorsorge haben Selbstständige oft Lücken, obwohl sie unter bestimmten Bedingungen die Möglichkeit haben, sich in einer Pensionskasse zu versichern. Alternativ können sie über die steuerbegünstigte Säule 3a vorsorgen³. Wie Sara S. betont, ist dies mit administrativem Aufwand, Kosten und entsprechenden Fachkenntnissen verbunden.

Lösungsansatz: Temporäres Arbeitsverhältnis

Die oben genannten Nachteile gibt es für Temporärarbeitende in dieser Form nicht. Immer mehr Freelancer entscheiden sich deshalb für ein «Payrolling» über einen Personaldienstleister. Der Erwerbstätige sucht sich seine Arbeitsaufträge selbst und wird von einem Personalverleiher angestellt. Lücken bei der sozialen Absicherung werden so automatisch geschlossen – zum Beispiel mit Blick auf die Pensionskasse, Unfall- und Krankentaggeldversicherung. Zwei weitere Vorteile: Es besteht keine Gefahr der Scheinselbstständigkeit und die Haftung wird durch zwingende Bestimmungen des OR beschränkt.

Durch Payrolling kann ein Erwerbstätiger, der die Flexibilität eines Selbstständigen bewahren möchte, gleichzeitig Risiken minimieren und administrativen Aufwand an den Personaldienstleister delegieren.

	Selbstständige ohne Angestellte	Temporäre
Krankheit	✓	✓
Unfall	✓	✓
Vorsorge (BVG)	✓	✓
AHV/IV/EO	✓	✓
ALV	✗	✓
Weiterbildung	✗	✓

² Weitere 5.2% waren als Arbeitnehmer im eigenen Betrieb (AG oder GmbH) angestellt.

³ Erwerbstätige ohne Pensionskasse dürfen bis zu 20% des Nettoerwerbseinkommens, maximal aber CHF 34'416 (Stand 2022) in die Säule 3a einzahlen. Erwerbstätige mit Pensionskasse dürfen maximal CHF 6'883 einzahlen.

Selbständigerwerbende ohne Angestellte



Anteil an allen
Erwerbstätigen

5.4% ↓

-0.6% (2015–2020)



Anteil Frauen

51%

Alle Erwerbstätigen: 47%



Anteil
Schweizer:innen

83%

Alle Erwerbstätigen: 73%



Anteil Kinder (<15 J.)
im Haushalt

21%

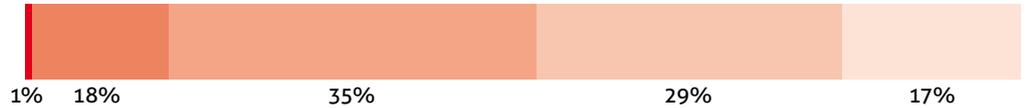
Alle Erwerbstätigen: 28%

Alter

Alle Erwerbstätigen



Selbständige
ohne Angestellte



■ 15–24 Jahre ■ 25–39 Jahre ■ 40–54 Jahre ■ 55–64 Jahre ■ 65+ Jahre

Bildung



Sekundarstufe I

6%

Alle Erwerbstätigen: 9%



Sekundarstufe II

49%

Alle Erwerbstätigen: 46%



Tertiärstufe

45%

Alle Erwerbstätigen: 45%

Sprachregion



Deutsch

70%

Alle Erwerbstätigen: 73%



Französisch

24%

Alle Erwerbstätigen: 23%



Italienisch

5%

Alle Erwerbstätigen: 4%



Rätoromanisch

0.5%

Alle Erwerbstätigen: 0.3%

Branchen



Gesundheits-
und Sozialwesen

17%

Alle Erwerbstätigen: 15%



Freiberufliche, wissenschaftl.
und techn. Dienstleistungen

15%

Alle Erwerbstätigen: 9%



Land- und Forst-
wirtschaft, Fischerei

13%

Alle Erwerbstätigen: 2%



Kunst, Unterhaltung
und Erholung

5%

Alle Erwerbstätigen: 2%



2.2. Mehrfachbeschäftigte

Der Trend zur Mehrfachbeschäftigung hat in den letzten Jahren stetig zugenommen: 2020 gingen 8.2% aller Erwerbstätigen in der Schweiz mehreren beruflichen Tätigkeiten nach. 2015 waren es noch 7.7% und 2011 erst 5% (vgl. SAKE 2018). Mehrfachbeschäftigung ist gemäss SAKE (2018) in der Regel nicht eine vorübergehende Erwerbsphase, sondern ist oftmals von Dauer: Viele Mehrfachbeschäftigte bleiben über Jahre hinweg bei den gleichen Arbeitgebern parallel tätig.

Mehrfachbeschäftigte sind gut ausgebildet, mittleren Alters und mit einem Anteil von 81% überwiegend Schweizerinnen und Schweizer. Vergleichsweise häufig findet man die Erwerbsform in der deutschsprachigen Schweiz.

Rund 62% der Mehrfachbeschäftigten sind Frauen. Dies ist unter anderem auf den Branchenmix zurückzuführen: Mehrfachbeschäftigte arbeiten überdurchschnittlich häufig im Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialwesen – Branchen mit hohem Frauenanteil. In drei Viertel der Fälle werden Haupt- und Nebentätigkeiten in unterschiedlichen Branchen ausgeführt.

Ausnahmen bilden Branchen wie private Haushalte mit Hauspersonal sowie das Unterrichts- und Gesundheitswesen. Mehrfachbeschäftigung bietet einerseits die Möglichkeit zur beruflichen Diversifizierung und kann strategisch genutzt werden, beispielsweise zur Erprobung neuer Arbeitsbereiche und Branchen. Wie das Beispiel von Eveline M. zeigt, ist Mehrfachbeschäftigung andererseits in vielen Fällen eine finanzielle Notwendigkeit. Prekäre Verhältnisse können deshalb bei Vorsorge und Lohnausfall drohen.

Mehrfachbeschäftigung und soziale Absicherung

Mehrfachbeschäftigung ist die zeitgleiche Begründung bzw. Erfüllung mehrerer Arbeitsverhältnisse durch den Arbeitnehmer mit demselben oder verschiedenen Arbeitgebern. Dabei kann zwar das Risiko des Verlusts der Arbeitsstelle auf mehrere Arbeitgeber verteilt und so die wirtschaftliche Abhängigkeit verringert werden. Arbeitnehmer sind in dieser Arbeitsform aber oftmals nicht ausreichend gegen grundlegende Lebensrisiken abgesichert.

Eveline M. (62), Buchhalterin und mehrfachbeschäftigt

«Die fehlende Pensionskasse ist das grösste Problem»

Eveline M. (62) arbeitet als Buchhalterin 40% verteilt auf zwei verschiedene Arbeitgeber. Bis vor zwei Jahren hatte sie sogar eine dritte Beschäftigung. Zur Existenzsicherung im Alter plant sie, zwei bis drei Jahre über die Pensionierung hinaus zu arbeiten.

Eveline M., wohnhaft im Kanton Aargau, erledigt für einen Treuhänder und einen Optiker jeweils einen Tag pro Woche die Buchhaltung. Eine entsprechende kaufmännische Ausbildung hat die gelernte Sportartikelverkäuferin nicht: «Ich habe mir alles ‚on the job‘ beigebracht.» In die Buchhaltung kam sie über

ein Temporärunternehmen. Der damalige Einsatzbetrieb übernahm sie anschliessend in die Festanstellung. Den Entscheid, mehreren Jobs gleichzeitig nachzugehen, fällt Eveline M. aus finanziellen Gründen. Sie war lange verheiratet und ihr damaliger Ehepartner der Hauptverdiener. Nach der Scheidung war sie auf ein höheres Einkommen angewiesen. Aus ursprünglich zwei Jobs wurden drei. Den dritten Job gab sie vor zwei Jahren auf: «Irgendwann wurde es mir zu anstrengend. Es ist enorm fordernd, jeden Tag umzudenken und sich auf unterschiedliche Softwaresysteme einzustellen.» Auf der anderen Seite schätzt sie die Flexibilität und die Abwechslung durch ihre beiden Jobs. Einen Nachteil der Mehrfachbeschäftigung sieht sie in der fehlen-

den sozialen Absicherung. Nur bei einem ihrer beiden Arbeitgeber ist sie mit dem Mindestbeitrag in einer Pensionskasse versichert. Zur Sicherung ihrer Existenz im Alter möchte sie mindestens zwei Jahre über das ordentliche Pensionierungsalter weiterarbeiten. Als zusätzliche Altersvorsorge hat sie eine 3. Säule, betont aber: «Die Gefahr der Altersarmut ist bei Mehrfachbeschäftigten gross. Es ist dringend nötig, das Problem mit der Pensionskasse bei Mehrfachbeschäftigung gesetzlich besser zu regeln.» Für ihre berufliche Zukunft wünscht sich Eveline M., so weiterzufahren wie bisher. Allerdings räumt sie ein: «Wenn einer meiner beiden Arbeitgeber mir eine 40% Festanstellung auf dem Silbertablett servierte, würde ich sofort zugreifen.»

Vorsorge: Im Bereich der beruflichen Vorsorge, die den Lebensstandard im Alter sichert und die Risiken Invalidität und Tod abdeckt, besteht eine besonders grosse Lücke. Arbeitnehmende sind nur versicherungspflichtig, wenn sie bei einem Arbeitgeber mehr als CHF 21'510 im Jahr verdienen (Stand, 2022, Art. 2 Abs. 1 BVG i.V.m. Art. 2 Abs. 4 BVG). Zudem wird bei der Absicherung lediglich der koordinierte Lohn berücksichtigt bzw. der Lohn abzüglich eines Koordinationsabzuges von derzeit CHF 25'095 (Art. 8 BVG). Aufgrund dieser sogenannten Eintrittsschwelle sowie des Koordinationsabzuges sind Mehrfachbeschäftigte benachteiligt. Ein Versicherungsobligatorium ist oftmals nicht gegeben. Ihr Lohn ist entweder nicht oder nur zu einem kleinen Teil versichert, wie im vorliegenden Fall von Eveline M.

Krankentaggeldversicherung: Bei Arbeitnehmenden in Unternehmen ohne Gesamtarbeitsvertrag entscheidet der Arbeitgeber, ob eine Krankentaggeldversicherung im Betrieb abgeschlossen wird. Es kann sein, dass Mehrfachbeschäftigte bei keiner Krankentaggeldversicherung versichert sind. Die Lohnfortzahlung richtet sich in diesem Fall nach dem Obligationenrecht. Dies bedeutet, dass die Mehrfachbeschäftigten im Krankheitsfall nur Anspruch auf Lohnfortzahlung haben, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist (Art. 324a Abs. 2 OR). Zudem sind die Leistungen an die Beschäftigungsdauer geknüpft⁴. Mehrfachbeschäftigte haben somit nicht von Anfang an einen Lohnfortzahlungsanspruch und bei einer längeren krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit besteht keine Lohnfortzahlungspflicht.

Lösungsansatz: Temporäres Arbeitsverhältnis

Wenn Mehrfachbeschäftigte unter dem Dach der Temporärarbeit beschäftigt wären, bestünde das Problem der Eintrittsschwelle bei der Pensionskasse nicht.

Die Eintrittsschwelle wird auf den Stundenlohn heruntergebrochen. Da die Mindestlöhne höher sind als die auf die Stunde heruntergebrochene Eintrittsschwelle, existiert diese für Temporärarbeitende de facto nicht. Dank diesem Modell sind Temporärarbeitende – auch bei mehreren Verleih- bzw. Einsatzbetrieben – im Vergleich zu Mehrfachbeschäftigten klar bessergestellt. Dabei ist die berufliche Vorsorge nicht nur aus der Optik der Altersvorsorge zentral. Auch im Fall einer Erwerbsunfähigkeit leistet die Pensionskasse substanzielle, finanzielle Beiträge. Ebenso sind sämtliche Temporärarbeitende kollektiv Krankentaggeld versichert. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für seine Mitarbeiter eine Versicherung abzuschliessen. Die Temporärmitarbeitenden kommen ab dem vertraglich vereinbarten Arbeitsantritt in den Genuss sämtlicher Leistungen der Krankentaggeldversicherung.

Sie haben also Anspruch auf maximal 720 Krankentaggelder, selbst über die vereinbarte Einsatzdauer hinaus.

	Mehrfachbeschäftigte	Temporäre
Krankheit	✓	✓
Unfall	✓	✓
Vorsorge (BVG)	✓	✓
AHV/IV/EO	✓	✓
ALV	✓	✓
Weiterbildung	✓	✓

⁴ Das Recht auf Lohnfortzahlung bei Krankheit ist abhängig vom Kanton und der Anzahl Dienstjahre. Definiert ist dies in den entsprechenden Skalen (Berner Skala, Basler Skala, Zürcher Skala). Im ersten Dienstjahr gilt bei allen Skalen eine Lohnfortzahlungspflicht von 3 Wochen im Krankheitsfall. Die Berner Skala sieht z.B. folgende Lohnfortzahlung vor: 1. Jahr: 3 Wochen, 2. Jahr: 1 Monat, 3./4. Jahr: 2 Monate, 5.-9. Jahr: 3 Monate, 10.-14. Jahr: 4 Monate, 15.-19. Jahr: 5 Monate, ab 20. Jahr: 6 Monate.

Mehrfachbeschäftigte



Anteil an allen
Erwerbstätigen

8.2%

+ 0.5% (2015–2020)



Anteil Frauen

62%

Alle Erwerbstätigen: 47%



Anteil
Schweizer:innen

81%

Alle Erwerbstätigen: 73%



Anteil Kinder (<15 J.)
im Haushalt

27%

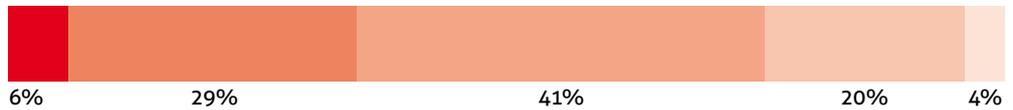
Alle Erwerbstätigen: 28%

Alter

Alle Erwerbstätigen



Mehrfachbeschäftigte



■ 15–24 Jahre ■ 25–39 Jahre ■ 40–54 Jahre ■ 55–64 Jahre ■ 65+ Jahre

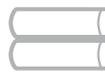
Bildung



Sekundarstufe I

8%

Alle Erwerbstätigen: 9%



Sekundarstufe II

41%

Alle Erwerbstätigen: 46%



Tertiärstufe

51%

Alle Erwerbstätigen: 45%

Sprachregion



Deutsch

77%

Alle Erwerbstätigen: 73%



Französisch

20%

Alle Erwerbstätigen: 23%



Italienisch

3%

Alle Erwerbstätigen: 4%



Rätoromanisch

0.2%

Alle Erwerbstätigen: 0.3%

Branchen



Gesundheits-
und Sozialwesen

18%

Alle Erwerbstätigen: 15%



Erziehung
und Unterricht

15%

Alle Erwerbstätigen: 8%



Kunst, Unterhaltung
und Erholung

4%

Alle Erwerbstätigen: 2%



Private Haushalte
mit Hauspersonal

4%

Alle Erwerbstätigen: 1%

2.3. Erwerbstätige in niedrigen Arbeitspensen

2020 waren in der Schweiz 13.6% aller Erwerbstätigen als Angestellte in einem tiefen Arbeitspensum von unter 20% oder 20-49% beschäftigt. Der Trend ist seit 2015 (13.9%) leicht rückläufig. Diese Erwerbstätigengruppe beinhaltet auch (Teil-)Selbstständige, die nebenbei weiterhin in einem tiefen Pensum fest angestellt sind, Arbeitende auf Abruf wie auch Mehrfachbeschäftigte, die mehrere Tätigkeiten nebeneinander in niedrigen Anstellungsprozenten ausführen.

2.3.1. Erwerbstätige in einem Arbeitspensum unter 20%

3.4% aller Erwerbstätige arbeiteten 2020 in einem Kleinpensum von weniger als einem Arbeitstag pro Woche.

Mit einem hohen Anteil an 15-24-Jährigen und über 65-Jährigen sind diese Erwerbstätigen überdurchschnittlich oft jung oder alt.

Es handelt sich um Schüler, Studenten oder Rentner. Nur bei jeder fünften Person leben Kinder unter 15 Jahren im Haushalt. Berufstätige mit familiären Verpflichtungen bevorzugen demnach keine niedrigen Pensum von unter 20 Prozent. Die überwiegende Mehrheit in Niedrigpensum sind mit einem Anteil von 73% bzw. 85% Frauen und Schweizer Staatsangehörige.

Ihr Ausbildungsniveau ist im Vergleich zur Gesamtbevölkerung tief: 11% haben lediglich die obligatorische Schule abgeschlossen und nur 31% einen Abschluss auf Tertiärstufe. Ein Grund: Viele dieser Erwerbstätigen sind noch in der Ausbildung.

Bei der Branchenverteilung zeigt sich ein heterogenes Bild: Neben dem Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen sind die Betroffenen häufig in privaten Haushalten mit Hauspersonal tätig. Vermutlich handelt es sich um mehrfachbeschäftigte Haushalts- und Reinigungskräfte, die für verschiedene private Arbeitgeber in einem Kleinpensum arbeiten. Überdurchschnittlich vertreten sind die Land- und Forstwirtschaft sowie das Grundstücks- und Wohnungswesen.

Iris C. (38), GL-Assistentin bei einem Immobilienverwalter (40%) und Vertreterin bei einem Küchengerätehersteller

«Menschen in niedrigen Arbeitspensum werden von der Gesellschaft unterschätzt»

Iris C. ist Mutter eines 4-jährigen Sohnes und in einem 40%-Pensum als Geschäftsleitungsassistentin bei einer Immobilienverwaltungsfirma angestellt. Daneben arbeitet sie freiberuflich als Beraterin für einen Küchengerätehersteller.

Iris C. gehört zu den rund 10% Erwerbstätigen in der Schweiz, die in einem Niedrigpensum von 20 bis 49% arbeiten. «2 Arbeitstage pro Woche klingen nach wenig. Aber ich bin

in diesen zwei Tagen oft 10 Stunden vor Ort präsent und erledige ein enormes Pensum», betont die diplomierte Tourismusfachfrau aus dem Kanton Zürich.

Zusätzlich ist sie nebenbei auf Provisionsbasis als Beraterin für Küchenmaschinen tätig. «Mehr ein Hobby, das Spass macht. Der Aufwand ist mit einigen Stunden pro Monat moderat. Ich bin sehr flexibel, lerne viele Leute kennen und habe keinerlei Verpflichtungen.»

Die übrigen Wochentage ist sie massgeblich für die Haushalt- und Familienarbeit zuständig. Ihr Partner arbeitet 100%. Er kann sein Pensum nicht reduzieren. Daher entschied sich Iris C. bewusst für die Kinderbetreuung. Gleichzeitig

ist es ihr wichtig, einen Fuss in der Arbeitswelt zu behalten.

Im Hinblick auf die soziale Absicherung gibt Iris C. an, mit ihrer 40% Anstellung ein Pensum gewählt zu haben, mit dem sie mit ihrem Lohn die Eintrittsschwelle für die Pensionskasse erreicht.

Für die Zukunft wünscht sich Iris C. spannende Aufgaben. Sie ist der Ansicht, Teilzeitarbeit werde von der Gesellschaft massiv unterschätzt und bedauert, dass es kaum herausfordernde Jobs gebe für Menschen mit tiefen Arbeitspensum. «Dabei sind gerade Mütter sehr effizient und leistungsfähig angesichts der anspruchsvollen Aufgabe, Kind und Job zu organisieren.»

Erwerbstätige in einem Arbeitspensum unter 20%



Anteil an allen Erwerbstätigen

3.4% ↓

-0.2% (2015–2020)



Anteil Frauen

73%

Alle Erwerbstätigen: 47%



Anteil Schweizer:innen

85%

Alle Erwerbstätigen: 73%



Anteil Kinder (<15 J.) im Haushalt

20%

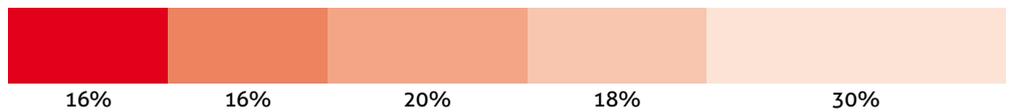
Alle Erwerbstätigen: 28%

Alter

Alle Erwerbstätigen



Arbeitspensum unter 20%



■ 15–24 Jahre ■ 25–39 Jahre ■ 40–54 Jahre ■ 55–64 Jahre ■ 65+ Jahre

Bildung



Sekundarstufe I

16%

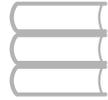
Alle Erwerbstätigen: 9%



Sekundarstufe II

53%

Alle Erwerbstätigen: 46%



Tertiärstufe

31%

Alle Erwerbstätigen: 45%

Sprachregion



Deutsch

80%

Alle Erwerbstätigen: 73%



Französisch

15%

Alle Erwerbstätigen: 23%



Italienisch

4%

Alle Erwerbstätigen: 4%



Rätoromanisch

0.1%

Alle Erwerbstätigen: 0.3%

Branchen



Gesundheits- und Sozialwesen

15%

Alle Erwerbstätigen: 15%



Erziehung und Unterricht

13%

Alle Erwerbstätigen: 8%



Private Haushalte mit Hauspersonal

11%

Alle Erwerbstätigen: 1%



Land- und Forstwirtschaft, Fischerei

5%

Alle Erwerbstätigen: 2%

2.3.2. Erwerbstätige in einem Arbeitspensum von 20–49%

10.2% aller Erwerbstätigen führten ihre Arbeit 2020 in einem Pensum von 20–49% aus. Der Anteil ist seit 2015 stabil. Ein Blick auf die soziodemografischen Merkmale zeigt: Ein Pensum von 20–49% wird von Müttern mit kleinen Kindern bevorzugt. Es handelt sich um die Arbeitsform mit dem höchsten Frauenanteil (78%), dem höchsten Anteil an Kindern unter 15 Jahren im Haushalt (38%) und den meisten Verheirateten (65%).

Erwerbstätige in einem Pensum von 20–49% haben oftmals eine Berufsausbildung und leben vorwiegend auf dem Land.

Die bevorzugte Branche ist das Gesundheits- und Sozialwesen.

Mehr als jede fünfte Person arbeitet in diesem Bereich. Weitere 15% sind im Erziehungs- und Unterrichtswesen tätig. Vergleichsweise häufig vertreten sind zudem Handel, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen und das Gastgewerbe.

Iris C. repräsentiert exemplarisch die Situation dieser Erwerbstätigengruppe: Sie ist Mutter, zu 40% angestellt und daneben für Haushalt und Familienarbeit zuständig.

Arbeitnehmende in niedrigen Arbeitspensum und soziale Absicherung

Teilzeitarbeit bedeutet, dass der Beschäftigungsgrad einer erwerbstätigen Person bei ihrer Haupterwerbstätigkeit weniger als 90% beträgt. Vorliegend sprechen wir von einem Niedrigpensum, wenn eine Person unter 50% arbeitet.

Vorsorge: Iris C. ist sich dem Problem der fehlenden beruflichen Vorsorge in einem Niedrigpensum bewusst und geht aus diesem Grund einer Tätigkeit im Umfang von 40% nach. So entrichtet sie Beiträge an die 2. Säule. Allerdings wird bei der Absicherung lediglich der koordinierte Lohn berücksichtigt (d.h. der Lohn abzüglich des Koordinationsabzuges von derzeit CHF 25'095). Für Menschen mit tiefen Arbeitspensum ist damit, selbst wenn Beiträge an die Pensionskasse entrichtet werden, oft nur ein kleiner Teil des Lohns versichert.

Bei einem Einkommen unter der Eintrittsschwelle von CHF 21'510 fallen die Pensionskassenbeiträge ganz weg. Im Alter erhalten Erwerbstätige ohne BVG-Absicherung nur die AHV-Minimalrente in Höhe von CHF 1'195 (Stand 2022) – eine Summe, die nicht einmal für das Existenzminimum reicht. Selbstverständlich steht es Personen, die nicht unter das Versicherungsobligatorium fallen, offen, in die private Vorsorge zu investieren bzw. in die 3. Säule einzuzahlen. Oftmals fehlen dafür aufgrund des geringen Einkommens die finanziellen Mittel.

Lösungsansatz: Temporäres Arbeitsverhältnis

Das Problem des fehlenden Versicherungsobligatoriums aufgrund des Nichterreichens der Eintrittsschwelle besteht bei der Temporärarbeit auch in einem Niedrigpensum nicht. Koordinationsabzug und Eintrittsschwelle werden auf den Stundenlohn umgerechnet. Temporärarbeitende sind aufgrund eines massgeschneiderten Pensionskassenmodells oft bereits ab der ersten Einsatzstunde obligatorisch BVG-versichert – unabhängig von der Höhe des erzielten Einkommens.

	Pensum <20%	Pensum <50%	Temporäre
Krankheit	✓	✓	✓
Unfall	✓	✓	✓
Vorsorge (BVG)	✓	✓	✓
AHV/IV/EO	✓	✓	✓
ALV	✓	✓	✓
Weiterbildung	✓	✓	✓

Erwerbstätige in einem Arbeitspensum von 20–49%



Anteil an allen Erwerbstätigen

10.2% ↘

-0.1% (2015–2020)



Anteil Frauen

78%

Alle Erwerbstätigen: 47%



Anteil Schweizer:innen

82%

Alle Erwerbstätigen: 73%



Anteil Kinder (<15 J.) im Haushalt

38%

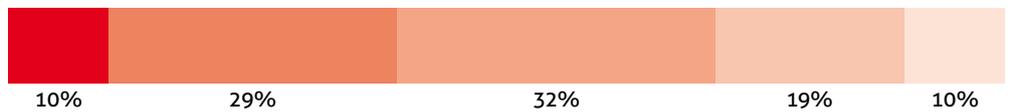
Alle Erwerbstätigen: 28%

Alter

Alle Erwerbstätigen



Arbeitspensum 20–49%



■ 15–24 Jahre ■ 25–39 Jahre ■ 40–54 Jahre ■ 55–64 Jahre ■ 65+ Jahre

Bildung



Sekundarstufe I

10%

Alle Erwerbstätigen: 9%



Sekundarstufe II

53%

Alle Erwerbstätigen: 46%



Tertiärstufe

37%

Alle Erwerbstätigen: 45%

Sprachregion



Deutsch

79%

Alle Erwerbstätigen: 73%



Französisch

17%

Alle Erwerbstätigen: 23%



Italienisch

3%

Alle Erwerbstätigen: 4%



Rätoromanisch

0.4%

Alle Erwerbstätigen: 0.3%

Branchen



Gesundheits- und Sozialwesen

21%

Alle Erwerbstätigen: 15%



Erziehung und Unterricht

15%

Alle Erwerbstätigen: 8%



Handel, Reparaturgewerbe

12%

Alle Erwerbstätigen: 12%



Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen

5%

Alle Erwerbstätigen: 4%

2.4. Arbeitende auf Abruf

5.5% aller Erwerbstätigen arbeiteten 2020 auf Abruf. Der Trend ist seit 2015 (5.2%) leicht ansteigend. Rund 46% der Arbeitenden auf Abruf haben eine garantierte Anzahl Mindeststunden. Das sind deutlich mehr als noch 2015 (37%).

Das Bild der Arbeitenden auf Abruf gleicht den Erwerbstätigen mit einem Pensum von weniger als 20%. Allerdings sind Arbeitende auf Abruf deutlich jünger.

Vielfach handelt es sich um Schüler und Studenten, die sich mit dieser Erwerbsform ihre Ausbildung finanzieren oder sich ein erstes kleines Einkommen sichern.

Unter den Arbeitenden auf Abruf gibt es mehr Frauen, wenngleich ihr Anteil mit 58% nicht so stark überwiegt wie bei Mehrfachbeschäftigten und Erwerbstätigen im Niedrigpensum. Der Anteil an ausländischen Erwerbstätigen ist mit 31% überdurchschnittlich. Das Niveau der höchsten abgeschlossenen Ausbildung ist eher tief. 12% haben einen obligatorischen Schulabschluss und nur 19% schlossen ein Studium ab – auch weil viele der Erwerbstätigen noch in Ausbildung sind.

Arbeit auf Abruf ist in der Deutschschweiz verbreiteter als in der Westschweiz und im Tessin. Die Arbeitsform findet man vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen (19%), der Gastronomie (10%) und in privaten Haushalten (4.4%).

Das Beispiel der Studentin Fabia J. veranschaulicht die Motivation von Erwerbstätigen in Ausbildung, auf Abruf zu arbeiten.

Arbeit auf Abruf und soziale Absicherung

Arbeit auf Abruf lässt sich in echte und unechte Arbeit auf Abruf unterteilen. Bei der echten Arbeit auf Abruf hat der Arbeitgeber das alleinige Recht, den Zeitpunkt und die Dauer der effektiven Arbeitseinsätze zu bestimmen. Die Arbeitnehmenden sind bei Abruf verpflichtet, die Arbeitstätigkeit aufzunehmen. Im Gegensatz dazu haben sie bei der unechten Arbeit auf Abruf das Recht, die ihnen vom Arbeitgeber angebotenen Einsätze abzulehnen. Ein allfälliger Abruf ist als blosser Offerte zu betrachten. Fabia J. arbeitet in der Arbeitsform der unechten Arbeit auf Abruf. Einerseits bietet diese Arbeitsform maximale Flexibilität für die Arbeitnehmenden. Andererseits besteht ein hohes Risiko ungenügender sozialer Absicherung.

Vorsorge: Die gesetzliche BVG-Eintrittsschwelle von CHF 21'510 und der Koordinationsabzug haben zur Folge, dass Personen, die 'unecht' auf Abruf arbeiten, zumeist nicht obligatorisch BVG-versichert sind. Dies trifft auch auf Fabia J. mit ihrem Pensum von durchschnittlich einem Tag pro Woche zu.

Fabia J. (22), HSG-Studentin, arbeitet auf Abruf

«Ich kann mehr Stunden arbeiten als in einem fixen Nebenjob»

Neben ihrem Studium arbeitet Fabia J. (22) durchschnittlich einen Tag pro Woche bei einem Marktforschungsinstitut. Die Flexibilität dieser Arbeitsform gewichtet sie höher als die fehlende soziale Absicherung.

Fabia J. studiert International Affairs an der Hochschule St. Gallen und jobbt in einem Marktforschungs-

institut im Bereich der Datenverarbeitung. Für Arbeitseinsätze wird sie angefragt und entscheidet, ob sie diese annimmt: *«Ich kann mein Arbeitsvolumen meinem Prüfungsaufwand an der Uni anpassen.»* Sie ist im Stundenlohn bezahlt und sieht in dieser Flexibilität einen grossen Vorteil: *«Ich kann auf Abruf mehr Stunden arbeiten, als wenn ich einen festen Nebenjob mit einem Arbeitstag pro Woche hätte.»*

In ihrer gegenwärtigen Arbeitsform ist Fabia J. kaum sozial abgesichert. Sie hat weder eine Pensionskasse

noch eine Lohnausfallversicherung. Aufgrund ihres Alters und der Lebensumstände spielt dies für die Winterthurerin derzeit noch keine grosse Rolle. Sie wohnt noch bei den Eltern. Solange sie studiert, möchte sie weiterhin Einsätze auf Abruf für das Marktforschungsinstitut leisten. Nach ihrem Studienabschluss möchte sie für eine humanitäre Organisation arbeiten, bevorzugt in einer Festanstellung: *«Dann werde ich mehr auf die soziale Absicherung achten.»*

Krankentaggeldversicherung: Auch im Falle von Krankheit sind viele Arbeitende auf Abruf nicht abgesichert. Falls der Arbeitgeber nicht freiwillig eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen hat, haben Arbeitnehmende gemäss Obligationenrecht nur einen Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist. Bei Arbeit auf Abruf handelt es sich häufig um kurze Einsätze. Somit sind die Voraussetzungen für eine solche Lohnfortzahlung selten erfüllt.

Lösungsansatz: Temporäres Arbeitsverhältnis

Die BVG-Eintrittsschwelle wird bei Temporärarbeitenden auf den Stundenlohn heruntergerechnet. Bereits ein Stundenlohn von CHF 9,85 (Stand 2022) genügt als Eintrittsschwelle. Wäre Fabia J. im Rahmen der Temporärarbeit beschäftigt, so wäre sie spätestens ab der 14. Arbeitswoche obligatorisch dem BVG unterstellt. Temporärarbeitende mit Unterstützungspflichten gegenüber Kindern sind sogar bereits ab dem 1. Einsatztag obligatorisch BVG-versichert.

Ebenso haben Temporärarbeitende bereits ab dem vertraglich vereinbarten Arbeitsantritt Anspruch auf KTG-Leistungen.

Sie können nach einer Wartefrist von höchstens 2 Kalendertagen mit Taggeldern von bis zu 720 Tagen profitieren.

	Auf Abruf	Temporäre
Krankheit	✓	✓
Unfall	✓	✓
Vorsorge (BVG)	✓	✓
AHV/IV/EO	✓	✓
ALV	✓	✓
Weiterbildung	✓	✓

Arbeitende auf Abruf



Anteil an allen
Erwerbstätigen

5.5%

+0.3% (2015–2020)



Anteil Frauen

58%

Alle Erwerbstätigen: 47%



Anteil
Schweizer:innen

69%

Alle Erwerbstätigen: 73%



Anteil Kinder (<15 J.)
im Haushalt

25%

Alle Erwerbstätigen: 28%

Alter

Alle Erwerbstätigen



Arbeitende auf Abruf



■ 15–24 Jahre ■ 25–39 Jahre ■ 40–54 Jahre ■ 55–64 Jahre ■ 65+ Jahre

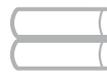
Bildung



Sekundarstufe I

17%

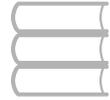
Alle Erwerbstätigen: 9%



Sekundarstufe II

52%

Alle Erwerbstätigen: 46%



Tertiärstufe

31%

Alle Erwerbstätigen: 45%

Sprachregion



Deutsch

80%

Alle Erwerbstätigen: 73%



Französisch

16%

Alle Erwerbstätigen: 23%



Italienisch

3%

Alle Erwerbstätigen: 4%



Rätoromanisch

0.5%

Alle Erwerbstätigen: 0.3%

Branchen



Gesundheits-
und Sozialwesen

19%

Alle Erwerbstätigen: 15%



Gastronomie

10%

Alle Erwerbstätigen: 4%



Sonstige wirtschaftliche
Dienstleistungen

8%

Alle Erwerbstätigen: 4%



Private Haushalte mit
Hauspersonal

4%

Alle Erwerbstätigen: 1%



2.5. Temporärarbeitende

In der SAKE waren im Jahr 2020 1% aller Erwerbstätigen in einem temporären Arbeitsverhältnis über einen Personaldienstleister angestellt. Gemäss der genaueren Erwerbstätigenstatistik des Bundesamts für Statistik liegt der Anteil Temporärarbeitender an der Erwerbsbevölkerung bei 2.2%. Temporärarbeitende sind damit in der SAKE-Befragung unterrepräsentiert. Seit 1993 hat sich gemäss dem SECO die Anzahl der Temporärarbeitenden mehr als vervierfacht.

Temporärarbeitende unterscheiden sich im Hinblick auf ihre soziodemografischen Merkmale stark von Personen in anderen flexiblen Arbeitsformen.

Sie sind überwiegend männlich (68%) und deutlich jünger als die Gesamtbevölkerung: Mehr als die Hälfte von ihnen ist unter 40 Jahre alt. Deshalb sind sie auch häufiger ledig (42%) haben seltener Kinder (23%). Der Anteil an ausländischen Staatsangehörigen unter ihnen ist überdurchschnittlich (68%). Temporärarbeit ist in der Romandie und im westlichen

Mittelland deutlich verbreiteter als in der Ost- und Zentralschweiz.

Augenfällig sind die Branchen der Temporärbeschäftigten. Diese verhalten sich komplementär zu den Branchen anderer flexiblen Arbeitsformen: So sind Temporärarbeitende gemäss der SAKE schwerpunktmässig im verarbeitenden Gewerbe, Bau, Verkehr, Handel sowie im IT-Bereich tätig. Umgekehrt sind sie in Erziehung/Unterricht und im Sozial-/Gesundheitswesen unterrepräsentiert. Ein Grund für den starken Fokus auf Bau, Industrie und Logistik sind kurzfristige Leistungsspitzen, die flexible Arbeit unverzichtbar machen. Gleichzeitig können Mitarbeitende mit ihrem beruflichen Know-how leicht zwischen Betrieben hin und her wechseln. Trotz des hohen Anteils im Bereich Bau und Industrie sind bereits heute 42 Prozent im Dienstleistungssektor tätig – ein Anteil, der in Zukunft stark wachsen dürfte⁵.

Mit Blick auf die Ausbildung liegt der Schwerpunkt von Temporärarbeitenden mit einem Anteil von 46% bei der beruflichen Bildung. Ein knappes Viertel hat einen Abschluss auf Tertiärstufe. Hier zeichnet sich eine Trendwende ab: In jüngster Zeit entscheiden sich immer mehr Hochqualifizierte für Temporärarbeit (vgl. swissstaffing 2021).

Christian J. (64), Consultant, angestellt im Payrolling über sallis

«Es besteht ein gutes Vertrauensverhältnis zum Personaldienstleister»

Christian J., 64jährig und wohnhaft im Kanton Zug, arbeitet als Consultant auf Auftragsbasis für zwei Start-Ups im Bereich Pharma und Medtech. Angestellt ist er im Payrolling über den Personaldienstleister Sallis.

Lange Jahre war Christian J. festangestellt in Führungspositionen bei verschiedenen Pharmaunternehmen. Zwischenzeitlich wagte er die studierte Chemiker und Betriebswirtschaftler auch den Sprung in die selbstständige Erwerbstätigkeit. 2017 wurde er arbeitslos. *«Ich war in*

einer fragilen Situation. Wenn man im höheren Alter arbeitssuchend ist, wird es schwierig auf dem Arbeitsmarkt.» Über den universitären Technologietransfer Unitectra kam er 2019 zu seinen Mandaten als Consultant bei zwei Start-Up Unternehmen. Zur Abwicklung von Lohn und Sozialversicherungen entschied er sich für ein temporäres Arbeitsverhältnis im Payrolling über sallis. *«Das Payrolling ist eine geniale Sache. Man hat eine Pensionskasse und ist abgesichert gegen Lohnausfall.»* Als Selbstständiger hätte er diese Absicherung nicht gehabt. Bis vor einem Jahr arbeitete er im Rahmen seiner Mandate rund 50 bis 70%. Mittlerweile beschränkt sich sein Einsatz für die beiden Start-Ups auf zwei Tage pro Monat. Daneben hat er seit einigen Monaten eine

befristete Direktanstellung in einem Pharmaunternehmen sowie ein Verwaltungsratsmandat bei einem Biotechnologie-Unternehmen. In Zukunft möchte er beruflich so weiterfahren und seine befristete Anstellung nach der Pensionierung in einem reduzierten Pensum weiterführen: *«Eine Festanstellung möchte ich nicht mehr.»* Christian J. ist ein Beispiel für das Integrationspotenzial der Temporärbranche von älteren Fachkräften in den Arbeitsmarkt. Er betont: *«Das Vertrauensverhältnis zum Personaldienstleister ist für ältere Menschen mit Brüchen in der Erwerbsbiografie zentral. Es geht nicht nur um die Payrolling-Dienstleistung. Es ist wichtig, dass man sich gut aufgehoben fühlt.»*

Temporärarbeit und soziale Absicherung

Christian J. und Iris W. arbeiten beide flexibel im Rahmen der Temporärarbeit: Iris W. ist auf Abruf im Stundenlohn angestellt, Christian J. bewahrt sich durch das Payrolling-Verhältnis die Struktur eines Selbständigen. Beide Beispiele zeigen eindrucksvoll, dass Temporärarbeit auch ausserhalb ihrer klassischen Wirkungsbereiche eine attraktive Arbeitsform sein kann. Durch den GAV-Personalverleih sind die beiden Flexworker in der Temporärarbeit besser gegen grundlegende Lebensrisiken abgesichert als dies bei den zuvor vorgestellten Formen 'Selbständigkeit ohne Mitarbeiter' und 'Arbeit auf Abruf' der Fall wäre.

Unfall- und Krankentaggeldversicherung:

Temporärarbeitende leisten Beiträge an die AHV und sind gegen das Risiko der Arbeitslosigkeit versichert. Ebenso sind sie wie Festangestellte ab 8 Arbeitsstunden pro Woche obligatorisch unfallversichert gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle.

Temporärarbeitende verfügen ab der ersten Arbeitsstunde über eine KTG-Versicherung mit einer Leistungsdauer von bis zu 720 Tagen.

Vorsorge: Temporärarbeitende sind spätestens ab der 14. Arbeitswoche BVG versichert. Haben sie Unterstützungspflichten gegenüber Kindern, sind sie bereits ab dem 1. Einsatztag obligatorisch BVG-versichert. Koordinationsabzug und Eintrittsschwelle werden auf den Stundenlohn heruntergebrochen. Diese Umrechnung ist besonders wertvoll für Temporärarbeitende in tiefen Arbeitspensen und/oder mit kurzen Arbeitseinsätzen: Ausserhalb der Temporärarbeit wären sie erst ab einem Jahreseinkommen von CHF 21'510 BVG versichert. Neben der Todesfall- und Invaliditätsversicherung werden Sparbeiträge entrichtet und das Kapital entsprechend der Pensionskasse des Temporärunternehmens verzinst.

Weiterbildung: Dank dem paritätischen Weiterbildungsfonds temptraining kommen Temporärarbeitende auch in den Genuss von Weiterbildungsleistungen, sofern sie dem GAV Personalverleih unterstellt sind. Allfällige Kompetenzlücken können so gezielt geschlossen und die Arbeitsmarktfähigkeit weiter ausgebaut werden.

Lösungsansatz: Temporäres Arbeitsverhältnis

Durch den GAV Personalverleih haben Temporärarbeitende über ihren Personaldienstleister eine im Vergleich zu Arbeitnehmenden nach OR mindestens gleichwertige soziale Absicherung, die auf die Bedürfnisse flexibel schaffender Menschen zugeschnitten ist.

	Temporäre
Krankheit	✓
Unfall	✓
Vorsorge (BVG)	✓
AHV/IV/EO	✓
ALV	✓
Weiterbildung	✓

⁵ Die SAKE-Daten zur Branchenzugehörigkeit weichen stark von der Temporärarbeitsbefragung von swissstaffing ab. Mögliche Ursachen können in der geringen Befragungszahl der SAKE liegen, die den Anteil der Temporärarbeitenden insgesamt an der Erwerbsbevölkerung unterschätzt. Andererseits spiegelt der Branchenmix in der Temporärarbeitsbefragung von swissstaffing, den Branchenmix bei den grossen Unternehmen wider, die sich verstärkt aus klassischen Sektoren wie dem Bausektor zurückziehen und neue Märkte erobern.

Iris W. (59), Seniorenbetreuerin bei Home Instead, arbeitet auf Abruf

«Ich kann selbstständig arbeiten und bin sozial abgesichert»

Iris W. arbeitet seit 5 Jahren über Home Instead als Seniorenbetreuerin in privaten Haushalten. Die gelernte Drogerie- und Parfümeriefachverkäuferin mit Weiterbildung als Pflegehelferin SRK lebte zuvor viele Jahre in Brasilien, wo sie eine Farm betrieb und sich für soziale Projekte engagierte.

Als Seniorenbetreuerin hilft die Thurgauerin Iris W. älteren oder kranken Personen zuhause und übernimmt sämtliche nicht medi-

zinischen Dienstleistungen.

«Ich unterstütze die Menschen bei der Körperpflege, im Haushalt oder begleite sie zu Arztterminen. Die soziale Beziehung und Vertrauen sind sehr wichtig.» Sie schätzt es, selbstständig zu arbeiten und eigene Entscheidungen fällen zu können. Angestellt ist Iris W. im Stundenlohn, ihr Pensum entspricht durchschnittlich 80%. Home Instead fragt sie für Einsätze an, die sie annehmen kann oder nicht. Home Instead ist Mitglied bei swisstafing, dem Verband der Schweizer Personaldienstleister. Damit profitiert Iris W. gleichzeitig von Flexibilität und sozialer Absicherung: «Das ist mir sehr wichtig», betont Iris W. «Als ich

aus Brasilien zurückkam, hatte ich keine Pensionskasse». Unter dem Dach der Temporärarbeit ist sie nebst BVG- auch unfall- und krankentaggeldversichert.

Iris W. möchte sich in Zukunft weiterhin bei Home Instead in der Seniorenbetreuung engagieren – auch über die Pensionierung hinaus. Daneben ist ihr die Familie wichtig: Sie hat zwei erwachsene Töchter und einen Enkel. Dereinst möchte sie ihre Mutter unterstützen, falls diese einmal Hilfe benötigen würde. Dafür würde sie ihr Arbeitspensum reduzieren, was bei ihren Einsätzen für Home Instead problemlos möglich ist.

Temporärarbeitende



Anteil an allen
Erwerbstätigen

2.2% →

0.0% (2015–2020)*



Anteil Frauen

32%

Alle Erwerbstätigen: 47%



Anteil
Schweizer:innen

38%

Alle Erwerbstätigen: 73%



Anteil Kinder (<15 J.)
im Haushalt

23%

Alle Erwerbstätigen: 28%

Alter

Alle Erwerbstätigen



Temporärarbeitende



■ 15–24 Jahre ■ 25–39 Jahre ■ 40–54 Jahre ■ 55–64 Jahre ■ 65+ Jahre

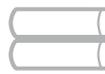
Bildung



Sekundarstufe I

31%

Alle Erwerbstätigen: 9%



Sekundarstufe II

46%

Alle Erwerbstätigen: 46%



Tertiärstufe

23%

Alle Erwerbstätigen: 45%

Sprachregion



Deutsch

67%

Alle Erwerbstätigen: 73%



Französisch

31%

Alle Erwerbstätigen: 23%



Italienisch

2%

Alle Erwerbstätigen: 4%



Rätoromanisch

0%

Alle Erwerbstätigen: 0.3%

Branchen



Verarbeitendes Gewerbe,
Energieversorgung

31%

Alle Erwerbstätigen: 14%



Baugewerbe

27%

Alle Erwerbstätigen: 6%



Verkehr
und Lagerei

9%

Alle Erwerbstätigen: 15%



Information und
Kommunikation

4%

Alle Erwerbstätigen: 4%

* Der Anteil der Temporärarbeitenden in der SAKE liegt bei 1 Prozent und hat von 2015 bis 2020 um 0.1 Prozent abgenommen. Eine Vollerhebung seitens des SECO zeigt, dass der Anteil der Temporärarbeit an der Gesamtbeschäftigung höher ist und im Jahr 2020 bei 2.2 Prozent lag.



3. Fazit

Temporärarbeit: Mehrwert für Gesellschaft, Flexworker und Einsatzbetriebe

Die Welt der Arbeit ist flexibel. Gerade unter Schweizerinnen und Schweizern sind Selbstständigkeit, Mehrfachbeschäftigung oder niedrige Arbeitspensen weit verbreitet. Einerseits gelingt es der Schweiz auf diesem Weg, wertvolle Fachkräfte für die Wirtschaft zu gewinnen, das Inländerpotenzial auszuschöpfen und mit dem Produktionsfaktor Flexibilität den Wirtschaftsstandort Schweiz zu sichern. Andererseits sind Lücken in der sozialen Absicherung, administrative Lasten sowie eine unsichere Beschäftigungssituation ohne starken Vermittlungspartner die Konsequenzen für Flexworker. Die Arbeitsform der Temporärarbeit

bietet das Potenzial, diese Risiken und Lasten zu reduzieren, ohne die Flexibilität zu verlieren. Neben Flexworkern, Einsatzunternehmen und Personaldienstleistern ist der Staat der vierte Gewinner am Tisch. Er profitiert von der besseren sozialen Absicherung der Erwerbstätigen, weniger Schattenwirtschaft und einer Entlastung bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung.

Der Temporärbranche eröffnet sich mit ihren zahlreichen Vorteilen die Chance, die Zukunft der flexiblen Arbeitswelt zu prägen.

	Selbstständige ohne MA	Mehrfachbeschäftigte	Pensum <20%	Pensum <50%	auf Abruf	Temporäre
Krankheit	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Unfall	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Vorsorge (BVG)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
AHV/IV/EO	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ALV	✗	✓	✓	✓	✓	✓
Weiterbildung	✗	✓	✓	✓	✓	✓

Branchenverteilung der Flexworker innerhalb einer Arbeitsform

Branchen	Alle Erwerbstätigen	Selbstständig ohne MA
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	2.5%	13%
Verarbeitendes Gewerbe, Energieversorgung	13.8%	5.6%
Baugewerbe/Bau	6.3%	5.2%
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen	11.6%	7.5%
Verkehr und Lagerei	4.5%	1.9%
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	3.9%	1.7%
Information und Kommunikation	4%	2.3%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	5.4%	1.2%
Grundstücks- und Wohnungswesen	1.3%	1.2%
Freiberufliche, wissenschaftliche und techn. Dienstleistungen	9.1%	15.2%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	3.9%	2.9%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	4.8%	0.0%
Erziehung und Unterricht	7.8%	6.4%
Gesundheits- und Sozialwesen	14.8%	16.7%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1.8%	5.1%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	3.2%	12.2%
Private Haushalte mit Hauspersonal	1.1%	1.9%

Die Farben zeigen auf, in welchen Branchen die jeweiligen Flexworker überdurchschnittlich im Vergleich zu allen Erwerbstätigen vertreten sind. Lesebeispiel: Selbständige ohne Mitarbeitende

sind überdurchschnittlich häufig in Land- und Forstwirtschaft (grün) und unterdurchschnittlich oft im verarbeitenden Gewerbe/Energieversorgung (rot) tätig.

Stichprobe SAKE 2020, Beobachtungen: alle Erwerbstätigen (n=39908), Selbständige ohne Mitarbeitende (n=2209), Mehrfachbeschäftigte (n=3386), Erwerbstätige <20% (n=1440), Erwerbstätige 20 – 49% (n=4209), Arbeitende auf Abruf (n=1764), Temporärarbeitende (n=278).

Mehrfach- beschäftigte	Niedrigpensum unter 20%	Niedrigpensum 20% – 49%	Arbeit auf Abruf	Temporäre
4.9%	5.1%	3.1%	1.9%	2.8%
6.5%	5.2%	4.8%	8.8%	30.8%
3.7%	2.3%	2.7%	6.5%	27.1%
8.2%	7.5%	11.5%	10.5%	6.4%
2.8%	1.4%	2.9%	5.2%	9.4%
4.1%	5.0%	5.1%	9.7%	1.9%
2.9%	1.2%	2.5%	2.9%	3.5%
2.3%	1.6%	1.7%	0.9%	2.1%
1.8%	5.1%	1.5%	0.7%	0.4%
9.0%	7.9%	7.5%	5.2%	3.5%
4.2%	4.0%	5.1%	7.8%	1.4%
4.6%	3.3%	4.2%	3.5%	1.6%
14.9%	13.1%	14.9%	6.9%	0.4%
17.8%	14.7%	20.8%	19.1%	5.2%
3.8%	5.1%	3.0%	2.9%	1.0%
4.8%	7.2%	5.9%	3.2%	2.0%
3.7%	10.6%	2.7%	4.4%	0.3%

Abweichung zu allen Erwerbstätigen:

- Zwischen -1% und +1%
- Zwischen +1.1% und +2%
- Zwischen +2.1% und +4%
- Zwischen +4.1% und +8%
- Über +8%
- Zwischen -1.1% und -2%
- Zwischen -2.1% und -4%
- Zwischen -4.1% und -8%
- Über -8%

Anteil verschiedener Flexworkformen an der Gesamtbeschäftigung in ihrer Branche

Branchen	Selbstständig ohne MA
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	29%
Verarbeitendes Gewerbe, Energieversorgung	2%
Baugewerbe/Bau	4%
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen	3%
Verkehr und Lagerei	2%
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	2%
Information und Kommunikation	4%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1%
Grundstücks- und Wohnungswesen	5%
Freiberufliche, wissenschaftliche und techn. Dienstleistungen	10%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	2%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	0%
Erziehung und Unterricht	5%
Gesundheits- und Sozialwesen	6%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	14%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	21%
Private Haushalte mit Hauspersonal	8%

Flexible Arbeitsformen sind aus der Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Dabei verteilen sich die verschiedenen Arbeitsformen nicht gleichmässig auf die verschiedenen Branchen. Die Tabelle zeigt auf, wie hoch der Anteil der jeweiligen Flexworkform an der Gesamtbeschäftigung in ihrer Branche ist. In der Gastronomie arbeiten beispielsweise 13 Prozent der

Beschäftigten auf Abruf, im Gesundheits- und Sozialwesen sind Niedrigpensen von 20 bis 49 Prozent weit verbreitet. Die Temporärarbeit ist im Bauwesen und in der Industrie mit Werten von 9 bzw. 5 Prozent besonders präsent und hält den Anteil anderer Arbeitsformen mit schlechterer sozialer Absicherung gering.

Mehrfach- beschäftigte	Niedrigpensum unter 20%	Niedrigpensum 20% – 49%	Arbeit auf Abruf	Temporäre
17%	7%	13%	4%	3%
4%	1%	4%	4%	5%
4%	1%	4%	5%	9%
6%	2%	10%	5%	1%
5%	1%	6%	6%	4%
8%	4%	12%	13%	1%
7%	1%	7%	5%	2%
4%	1%	4%	1%	1%
11%	13%	12%	3%	1%
9%	3%	9%	3%	1%
5%	2%	8%	6%	0%
9%	3%	11%	5%	1%
17%	6%	21%	5%	0%
10%	3%	15%	7%	1%
16%	9%	16%	8%	1%
13%	8%	19%	6%	1%
24%	28%	22%	19%	1%

Literaturverzeichnis

Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)
(2018): Mehrfacherwerbstätigkeit in der Schweiz,
2017. Bundesamt für Statistik, Neuchâtel.

Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)
(2018): Selbstständige Erwerbstätigkeit in der
Schweiz, 2017. Bundesamt für Statistik, Neuchâtel.

swisstaffing (2021): White Paper – Flexwork:
Immer mehr Hochqualifizierte arbeiten temporär

www.swisstaffing.ch

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf