

2024

Beschäftigung und Stellensuche in einer flexiblen Arbeitswelt

Inhalt

03	Vorwort
04	Zusammenfassung
07	Kapitel 1 Vielfältige flexible Arbeitsformen in der Erwerbswelt
14	Factsheets zu sechs flexiblen Arbeitsformen
21	Kapitel 2 Stellensuchende in einer flexiblen Arbeitswelt
31	Kapitel 3 Erwerbsbiografien im Kontext der Stellensuche
39	Kapitel 4 Handlungsfelder und Massnahmen
44	Glossar
45	Datengrundlagen und Literatur
46	Projektorganisation
47	Impressum

Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich (AMOSA)

Ausgehend von der Erkenntnis, dass der Arbeitsmarkt keine Kantonsgrenzen kennt, haben sich die Arbeitsmarktbehörden der Kantone Aargau, Appenzell Innerrhoden, Appenzell Ausserrhoden, Glarus, Graubünden, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau, Zug und Zürich zur gemeinsamen **Arbeitsmarktbeobachtung AMOSA** zusammengeschlossen. AMOSA untersucht im Auftrag der Arbeitsmarktbehörden der Mitgliedkantone arbeitsmarktrelevante Fragestellungen und erarbeitet Entscheidungsgrundlagen zur Optimierung und strategischen Weiterentwicklung der Vollzugspraxis in den Mitgliedkantonen von AMOSA. Dafür erhebt AMOSA Informationen zu praxisbezogenen Problemstellungen und analysiert diese wissenschaftlich. Basierend auf den Studienergebnissen entwickelt und initiiert AMOSA gemeinsam mit den Projektpartnern Massnahmen zur raschen und nachhaltigen Integration von Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt.

Weitergehende Informationen zum Projekt

Die Berichterstattung zum Projekt «Beschäftigung und Stellensuche in einer flexiblen Arbeitswelt» umfasst neben dem vorliegenden Schlussbericht auch detaillierte Arbeitsberichte. Vertiefende Informationen zum Projekt sind unter www.amosa.net abrufbar.

Flexibler Arbeitsmarkt – flexible Arbeitsformen



Bruno Büchi
Vorsitzender des Steuerungsausschusses
Dienststellenleiter Arbeitsamt
Schaffhausen

Die Studie zeigt die grosse Vielfalt flexibler Arbeitsformen – an Bedeutung gewinnt insbesondere die Mehrfachbeschäftigung.

In den letzten Jahren hat sich der Schweizer Arbeitsmarkt als flexibel und robust erwiesen. Diese Stärke basiert auf einer Kombination von Faktoren: ein dynamisches wirtschaftliches Umfeld und ein stabiles Bildungssystem, aber auch eine hohe Bereitschaft der Unternehmen, auf Herausforderungen wie Digitalisierung und Fachkräftemangel zu reagieren. Flexibel einsetzbare Mitarbeitende spielen dabei eine zentrale Rolle. Sie ermöglichen es Unternehmen, sich rasch an veränderte Bedingungen anzupassen, sei es durch temporäre Projekteinsätze oder durch Tätigkeiten in mehreren Betrieben und Funktionen. Die Fähigkeit von Mitarbeitenden, unterschiedliche Aufgaben und Rollen zu übernehmen, steigert die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft der Wirtschaft.

Die vorliegende Studie untersucht die verschiedenen flexiblen Arbeitsformen und zeigt auf, wo Chancen, aber auch Herausforderungen liegen. Sie untersucht, welche Motive hinter flexiblen Arbeitsverhältnissen stecken, ob diese freiwillig oder unfreiwillig eingegangen werden und wie Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen ihre eigene Altersvorsorge einschätzen. Zum ersten Mal wird ausserdem die Flexibilität der Erwerbsverläufe von Stellensuchenden detailliert untersucht und werden verschiedene Typen von Erwerbsverläufen identifiziert.

Auch wenn der Anteil flexibler Arbeitsformen seit 2001 relativ konstant bei ungefähr 20 Prozent liegt, zeigen sich vielfältige Entwicklungen und überraschende Erkenntnisse. So bilden sich zum Beispiel Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen nicht seltener, sondern häufiger weiter als andere und knapp 50 Prozent der Stellensuchenden aus typischen Arbeitsformen können sich vorstellen, in Zukunft mehrere Jobs parallel auszuüben. Flexible Arbeitsformen sind also auch künftig ein wichtiges Thema und damit auch die Frage, welche Herausforderungen sich für unser System der öffentlichen Arbeitsvermittlung ergeben.

AMOS A hat den Anspruch, immer nah am Arbeitsmarkt und vor allem nah am Vollzug der Arbeitslosenversicherung und der öffentlichen Arbeitsvermittlung (öAV) zu sein. So sollen Handlungsfelder und mögliche Massnahmen für die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), den Bereich der Arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM), die kantonalen Arbeitsstellen (KAST) und die Arbeitslosenkassen herausgearbeitet werden. AMOS A soll Inputs liefern, wie unser System weiter verbessert werden kann, damit wir unsere Kundinnen und Kunden auch künftig kompetent beraten können, immer mit dem Ziel, sie rasch und dauerhaft in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Zudem zeigt die vorliegende Studie auf, welche Handlungsfelder auch im Rahmen der Strategie öAV 2030 weiterverfolgt werden können.

Ich danke dem AMOS A-Team für die fundierten Analysen und die Projektleitung sowie allen Vertreterinnen und Vertretern aus den AMOS A-Kantonen für ihr Engagement in den Projektgruppen und Workshops. Diese Beiträge sind sehr wertvoll und tragen zur Umsetzung unserer Ziele bei. Ebenfalls danke ich unseren Projektpartnern – dem SECO und swissstaffing – für ihre tatkräftige Unterstützung und die unkomplizierte Zusammenarbeit im Projekt. Ich wünsche allen eine spannende Lektüre.

Bruno Büchi
Vorsitzender des Steuerungsausschusses
Dienststellenleiter Arbeitsamt Schaffhausen

Zusammenfassung

Der Schweizer Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahrzehnten im Zuge des gesellschaftlichen und technologischen Wandels stark verändert. Mit der Digitalisierung sind neue Kanäle und Plattformen entstanden, die zunehmend flexibleres Arbeiten ermöglichen. Verschiedene flexible Arbeitsformen wie die befristete Beschäftigung oder die Temporärarbeit haben über die Jahre an Bedeutung gewonnen, und immer mehr Menschen üben nicht nur eine, sondern mehrere Tätigkeiten parallel aus. Zugleich ist die Beschäftigung in anderen flexiblen Arbeitsformen, wie der Solo-Selbständigkeit oder der geringfügigen Beschäftigung, in den letzten Jahren zurückgegangen. Insgesamt bleibt der Anteil Personen in flexiblen, atypischen Arbeitsverhältnissen über die Jahre aber bemerkenswert konstant bei rund 20 Prozent und es kann nicht von einer Abkehr von traditionellen Arbeitsverhältnissen gesprochen werden. Typische flexible Arbeitskräfte sind junge Frauen mit einem tiefen bis mittleren Bildungsniveau. Die Erwerbseinkommen von Personen in flexiblen Arbeitsformen sind im Schnitt tiefer als diejenigen von Personen in klassischen Erwerbsformen. Eine Reihe von Factsheets (vgl. S. 14–19) liefert vertiefende Informationen zu den verschiedenen Arbeitsformen und den dahinter stehenden Erwerbstätigen.

Vielfältige Motive von Stellensuchenden aus flexiblen Arbeitsformen

So unterschiedlich wie die verschiedenen flexiblen Arbeitsformen sind, so divers sind auch die Motive, die dahinterstecken. Dies zeigt eine umfangreiche Befragung von Stellensuchenden aus dem AMOSA-Gebiet, die zuletzt in verschiedenen flexiblen Arbeitsformen tätig waren. Während bei der Solo-Selbständigkeit oft der Wunsch nach einer persönlichen oder beruflichen Weiterentwicklung oder schlichtweg die Freude an der Tätigkeit im Zentrum steht, ist es bei der Arbeit auf Abruf oftmals das Fehlen einer passen-

den Alternative. Unterschiede zeigen sich nicht nur zwischen den Arbeitsformen, sondern auch innerhalb. So scheint es gerade bei der Mehrfachbeschäftigung eine gewisse Zerteilung zu geben: Während sich die einen bewusst ein weiteres Standbein aufgebaut haben, um sich beruflich oder auch privat weiterzuentwickeln, sahen sich andere finanziell dazu gezwungen, eine weitere Beschäftigung aufzunehmen.

Insgesamt zeigt sich, dass nur rund ein Drittel der flexiblen Arbeitsformen intrinsisch-motiviert ausgeübt wurde. In den anderen Fällen gaben Stellensuchende explizit an, dass sie lieber in einer klassischen Arbeitsform tätig gewesen wären, oder nennen Motive wie körperliche oder psychische Einschränkungen, fehlende Alternativen oder finanzielle Notwendigkeit. Dies dürfte auch mit der soziodemografischen Zusammensetzung der Stellensuchenden und dem spezifischen Kontext der Stellensuche zusammenhängen. Erwerbstätige, die aktuell in einer flexiblen Arbeitsform tätig sind, haben diese deutlich häufiger aus intrinsischen Motiven aufgenommen.

Unterschiedliche Einschätzungen zur eigenen Altersvorsorge

Die AMOSA-Befragung zeigt, dass sich die Stellensuchenden mit Blick auf die Altersvorsorge zwar relativ gut informiert fühlen – viele von ihnen befürchten jedoch, ihren Lebensstandard im Alter nicht beibehalten zu können. Besonders ausgeprägt ist diese Einschätzung unter Stellensuchenden aus flexiblen Arbeitsformen. Diese befassen sich gemäss eigenen Angaben auch weniger aktiv mit ihrer Altersvorsorge und sind weniger gut über die Leistungen informiert, die ihnen aus der Altersvorsorge zustehen. Gerade für diese Gruppe der Stellensuchenden wäre es jedoch zentral, dass sie sich mit ihrer eigenen Vorsorgesituation auseinandersetzen und über die Möglichkeiten und Einschränkungen des Versorgungssystems Bescheid wissen.

Zwei Arten flexibler Erwerbsverläufe

Die Erwerbsverläufe von Stellensuchenden sind sehr komplex und vielfältig. Dennoch lassen sich mithilfe einer Sequenz- und Clusteranalyse verschiedene Arten von Erwerbsverläufen erkennen. Während eine Mehrheit der untersuchten Erwerbsverläufe sowohl vor als auch nach der Stellensuche durch ein mehr oder weniger stabiles Angestelltenverhältnis bei einem einzelnen Arbeitgeber geprägt ist, kristallisieren sich auch andere, flexiblere Erwerbstypen heraus. Etwa 12 Prozent der Stellensuchenden weisen Erwerbsbiografien auf, die über einen längeren Zeitraum durch mehrere, parallel ausgeübte Erwerbstätigkeiten geprägt sind. Diese Form der Flexibilisierung ist besonders häufig bei Frauen, aber auch bei älteren Menschen und Personen mit höherem Bildungsniveau anzutreffen.

Flexibilisierung manifestiert sich jedoch nicht nur in Form von Mehrfachbeschäftigung, sondern auch in komplexen Berufsbiografien, die häufige Wechsel zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen und Erwerbszuständen aufweisen. Es zeigt sich, dass solche heterogenen Erwerbsverläufe besonders oft bei jungen Männern mit ausländischer Herkunft und tiefem Bildungsniveau beobachtet werden können. Zuletzt wird deutlich, dass Arbeitslosigkeit mit sehr unterschiedlichen anschliessenden Erwerbsverläufen verbunden sein kann. Bei etwa 8 Prozent der Stellensuchenden kommt es im Zuge ihrer Anmeldung beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zu einer dauerhaften Veränderung des ursprünglichen Erwerbsstatus.

Neue Herausforderungen durch zunehmende Komplexität

Die Flexibilisierung der Arbeitswelt betrifft nicht nur Erwerbstätige und Stellensuchende, sondern stellt auch neue Anforderungen an die kantonalen Arbeitsmarktbehörden. So werden die Fallbearbeitung und die Beratung der entsprechenden Stellensu-

chenden zunehmend komplexer. Diese Entwicklung zeigt sich in mehreren Bereichen der Arbeitslosenversicherung und der öffentlichen Arbeitsvermittlung (öAV), beispielsweise bei der Anspruchsprüfung durch die Arbeitslosenkassen oder der Suche nach passenden Angeboten im Bereich der Arbeitsmarktlischen Massnahmen (AMM).

Die Ausweitung bestehender Austauschgefässe innerhalb sowie zwischen den Kantonen zur Stärkung der Zusammenarbeit bei komplexen Fällen sowie die Weiterentwicklung einer gemeinsamen Wissensdatenbank für innovative Ansätze wurden im Rahmen zweier Workshops mit Vertreterinnen und Vertretern der öAV als wichtige Lösungsansätze erkannt. Ausserdem könnte eine Flexibilisierung des AMM-Angebots dazu beitragen, Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen noch gezielter bei der Wiedereingliederung zu unterstützen. Eine wichtige Grundlage stellt die nachhaltige Verankerung flexibler Arbeitsformen im Denken und Handeln der öAV dar.



Vielfältige flexible Arbeitsformen in der Erwerbswelt

Drei Dimensionen der Flexibilisierung

Bereits seit Längerem findet auf dem Schweizer Arbeitsmarkt eine Veränderung der Arbeitsverhältnisse statt. So haben flexible Arbeitsformen wie die befristete Beschäftigung oder die Temporärarbeit an Bedeutung gewonnen und immer mehr Menschen üben nicht nur eine, sondern mehrere Tätigkeiten parallel aus. Zu den wichtigsten Treibern dieser Entwicklung zählt neben dem gesellschaftlichen Wandel insbesondere auch der technologische Fortschritt. Mit der Digitalisierung sind neue Kanäle und Plattformen entstanden, die eine Flexibilisierung der Arbeit vereinfachen oder oftmals erst ermöglichen.

Die Flexibilisierung der Arbeit findet in mehreren Dimensionen statt. Auf der einen Seite lässt sich eine *Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen* beobachten. Diese umfasst sowohl eine örtliche als auch eine zeitliche Komponente. Die örtliche Flexibilisierung bezieht sich auf den Ort, an dem die Arbeit verrichtet wird. Ein Beispiel ist das Homeoffice, welches insbesondere durch die Einschränkungen im Rahmen der Covid-19-Pandemie rasant an Bedeutung gewonnen hat. Die zeitliche Flexibilisierung beschreibt, inwiefern sich die Arbeitnehmenden die Arbeitszeit selbständig einteilen können. Beispiele hierfür sind Gleitzeit oder Jahresarbeitszeit. Eine zweite Dimension ist die *Flexibilisierung der Arbeitsmodelle*. Dabei handelt es sich um eine organisatorische Flexibilisierung. Diese zeigt sich sowohl in der Entstehung neuer, plattformbasierter Beschäftigungsformen als auch in verschiedenen Elementen atypischer Arbeitsformen, wie Arbeit auf Abruf, befristete Beschäftigung, Temporärarbeit (Personalverleih), geringfügige Beschäftigung oder Solo-Selbständigkeit (vgl. Tabelle 1, Seite 9). Die dritte Flexibilisierungsdimension ist die *Flexibilisierung der Erwerbsbiografien*. Dabei geht es einerseits um die zunehmende Diskontinuität der Erwerbsverläufe durch häufigere Stellenwechsel und Erwerbsunterbrüche und andererseits um die parallele Ausübung verschiedener Tätigkeiten (Mehrfachbeschäftigung).

Die vorliegende Studie setzt den Fokus auf die Flexibilisierung der Arbeitsmodelle und der Erwerbsbiografien.

Flexible Arbeitsformen im AMOSA-Gebiet

Im Jahr 2023 waren von den rund 1,9 Millionen Erwerbstätigen im AMOSA-Gebiet circa 437 000 Personen in einem flexiblen Arbeitsverhältnis tätig. Dies entspricht etwa 23 Prozent aller Erwerbstätigen. Arbeit auf Abruf, Solo-Selbstständigkeit sowie Mehrfachbeschäftigung sind die häufigsten flexiblen Arbeitsformen. Befristete Arbeitsverhältnisse, geringfügige Beschäftigung und Temporärarbeit sind vergleichsweise weniger verbreitet.

Über alle flexiblen Arbeitsformen hinweg ist der Beschäftigungsanteil seit 2001 relativ konstant bei rund 20 Prozent geblieben. Ein Blick auf die Entwicklungen der einzelnen Arbeitsformen über die Zeit verdeutlicht jedoch, dass es unterschiedliche Tendenzen gibt (Grafik 1, Seite 9). Auf der einen Seite haben Mehrfachbeschäftigungen und befristete Arbeitsverhältnisse über die Zeit an Bedeutung gewonnen. Auch der Anteil Temporärarbeitender ist über die Zeit auf tiefem Niveau stetig gewachsen. Auf der anderen Seite hat sich der Anteil Solo-Selbständiger und geringfügig Beschäftigter rückläufig entwickelt.

Daten stammen aus einem Zusatzmodul der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) aus dem Jahr 2019. Die Zahlen deuten darauf hin, dass Plattformarbeit sowohl im AMOSA-Gebiet als auch in der Gesamtschweiz bisher nur eine Randerscheinung ist und hauptsächlich im Nebenerwerb ausgeübt wird. Lediglich rund 1,6 Prozent der 15- bis 64-jährigen geben an, innerhalb von 12 Monaten mindestens eine internetbasierte Plattformdienstleistung erbracht zu haben. Dabei machen die Vermietung von Unterkünften und der Verkauf von Waren den grössten Anteil aus. Plattformarbeit im klassischen Sinn – so zum Beispiel diverse Liefer- oder Taxidienste – spielt eine vergleichsweise geringe Rolle. Die AMOSA-Befragung von Personen in flexiblen Erwerbsformen zeigt, dass die Motive für das Ausüben einer Plattformarbeit sehr divers sind, wobei der Wunsch nach mehr Flexibilität und Autonomie sowie die persönliche Weiterentwicklung im Zentrum stehen. Daneben sind auch finanzielle Motive bedeutend.

Der Anteil flexibler Arbeitsformen liegt seit 2001 konstant bei ungefähr zwanzig Prozent.

Schliesslich ist bei der Entwicklung der Arbeit auf Abruf eine relativ hohe Volatilität beobachtbar, was mit der konjunkturellen Entwicklung zusammenhängen dürfte. Insbesondere im Zuge der Covid-19-Pandemie kam es zu einem starken Anstieg der Beschäftigung auf Abruf. Ein Rückgang nach der Pandemie ist bisher nicht zu beobachten.

Plattformarbeit noch wenig verbreitet

Eine Arbeitsform, die immer wieder mit der Flexibilisierung der Arbeitswelt in Verbindung gebracht wird, ist die Plattformarbeit. Diese lässt sich jedoch nur schwer erfassen und die einzigen vorhandenen

Grafik 1

Entwicklung flexibler Arbeitsformen über die Zeit

Abgebildet ist die Entwicklung der Beschäftigung in den einzelnen flexiblen Arbeitsformen im AMOSA-Gebiet als Anteil der Gesamtbeschäftigung. Im Jahr 2021 ist die Dauer einer befristeten Beschäftigung in der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) anders erfasst worden als in den übrigen Jahren, weshalb für dieses Jahr keine Zahl ausgewiesen werden kann. Die Jahre 2001 und 2002 weisen sehr geringe Fallzahlen für temporär und befristet Beschäftigte auf, weshalb diese mit Vorsicht zu interpretieren sind. Aufgrund einer Veränderung der Erhebungsmethode sind die Ergebnisse vor 2010 nur bedingt mit denjenigen ab 2010 vergleichbar.

Daten: BFS/SAKE, Jahresdaten 2001 bis 2023, 15- bis 64-Jährige, AMOSA-Gebiet

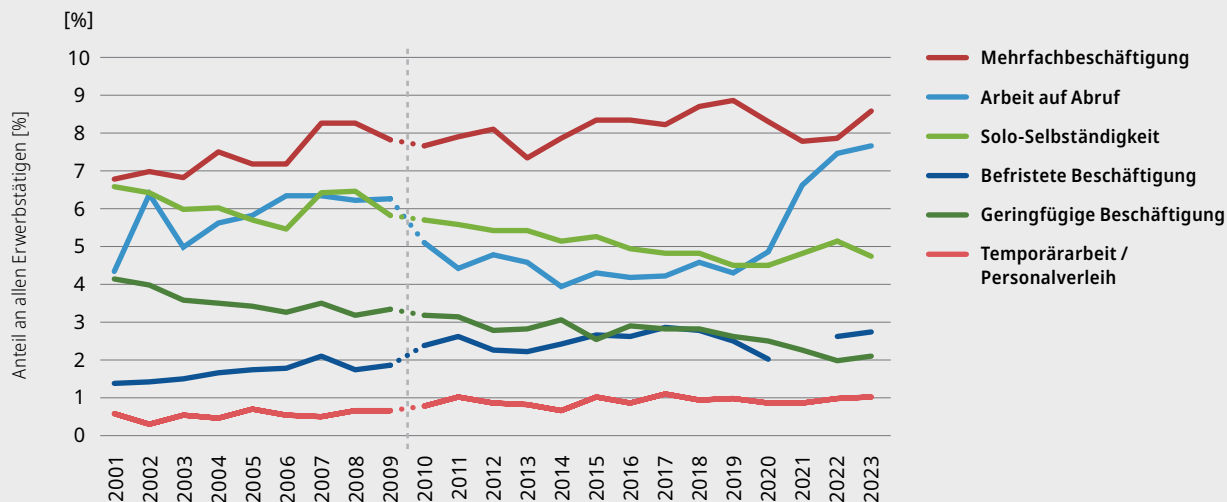


Tabelle 1

Definitionen und Verbreitung der untersuchten flexiblen Arbeitsformen

Daten: BFS/SAKE, Jahresdaten 2023, 15- bis 64-Jährige, AMOSA-Gebiet

Arbeitsform	Definition	Anteil an Erwerbstätigen (Anzahl)
Mehrfachbeschäftigung	Erwerbstätige, die zeitgleich mehrere Arbeitsstellen innehaben	8,6 % (164 000)
Arbeit auf Abruf	Erwerbstätige, welche nur zur Arbeit gehen, wenn sie vom Arbeitgebenden «abgerufen» werden	7,7 % (147 000)
Solo-Selbständigkeit	Selbständigerwerbende, die keine Mitarbeitenden beschäftigen	4,7 % (91 000)
Befristete Beschäftigung	Erwerbstätige in einem befristeten Arbeitsverhältnis mit einer Dauer von unter einem Jahr	2,7 % (52 000)
Geringfügige Beschäftigung	Erwerbstätige mit einem Beschäftigungsgrad unter 20 Prozent	2,1 % (40 000)
Temporärarbeit (Personalverleih)	Erwerbstätige, die über einen Personalverleih angestellt sind	1,0 % (19 000)

In welchen Branchen sind flexible Arbeitskräfte tätig?

Flexible Arbeitsformen sind fester Bestandteil der heutigen Arbeitswelt. Die verschiedenen flexiblen Arbeitsformen sind in den Branchen jedoch unterschiedlich stark vertreten. So weisen insbesondere die Kunst- und Unterhaltungsbranche, der Bereich Erziehung und Unterricht sowie das Gastgewerbe einen hohen Anteil flexibler Arbeitskräfte auf. Im Bereich Kunst und Unterhaltung ist vor allem Solo-Selbstständigkeit stark verbreitet, während im Bildungswesen die Mehrfachbeschäftigung im Zentrum steht. Schliesslich verzeichnet das Gastgewerbe einen relativ hohen Anteil an Arbeit auf Abruf.

Wer sind die flexiblen Arbeitskräfte?

Die Daten zeigen, dass Frauen bei den flexiblen Arbeitskräften überrepräsentiert sind. Dies gilt unter anderem für Arbeit auf Abruf, Mehrfachbeschäftigung und in geringerem Masse Solo-Selbstständig. Im Gegensatz dazu ist die Temporärarbeit unter Männern stärker verbreitet. Während die Vertretung der

sind. In der Mitte des Erwerbslebens arbeiten die Menschen folglich eher in einem typischen Arbeitsverhältnis, was auf ein erhöhtes Bedürfnis nach Sicherheit, insbesondere im Rahmen familiärer Verpflichtungen, hindeuten kann.

Unterschiedliche Einkommensverteilungen in flexiblen Arbeitsformen

Eine Analyse der Einkommen zeigt, dass die Medianeinkommen sämtlicher flexiblen Arbeitsformen unter dem Medianeinkommen aller Erwerbstätigen liegen (Grafik 2, Seite 11). Die grösste Differenz zeigt sich erwartungsgemäss bei der geringfügigen Beschäftigung, was sich auf die tiefen Pensen zurückführen lässt. Die Einkommensverteilung der Temporärarbeitenden ist vergleichbar mit derjenigen der Erwerbstätigen insgesamt. Bei den anderen flexiblen Arbeitsformen ist hingegen eine stärkere Konzentration im unteren Einkommensbereich festzustellen. Die Häufung im Tieflohnbereich bei den befristeten Beschäftigten dürfte unter anderem auf den relativ hohen Anteil von Praktika zurückzuführen sein. Darüber hinaus weisen die Mehrfachbeschäftigten, aber auch die Soloselbständigen und die Arbeitenden auf Abruf insgesamt eine sehr breite Einkommensspanne auf. Es gibt also, gerade unter den Mehrfachbeschäftigten, viele Personen, die eher wenig verdienen, aber auch einige, die sehr hohe Einkommen erzielen können.

Ab Seite 14 finden sich sechs Factsheets, die einen vertieften Einblick in die untersuchten Arbeitsformen geben. Diese beleuchten unter anderem die Motive und beruflichen Entwicklungen der Erwerbstätigen, gestützt auf eine eigens durchgeführte Befragung.

Typischerweise sind flexible Arbeitskräfte jung, weiblich und haben ein tiefes bis mittleres Bildungsniveau.

Geschlechter über die Zeit hinweg in den meisten flexiblen Arbeitsformen etwa konstant bleibt, ist bei der geringfügigen Beschäftigung in den letzten zwanzig Jahren ein starker Rückgang des Frauenanteils zu beobachten. Dennoch wird eine geringfügige Beschäftigung auch heute noch mehrheitlich von Frauen ausgeübt. Des Weiteren zeigt sich, dass Personen mit höherem Bildungsniveau tendenziell seltener eine flexible Arbeitsform ausüben. In Bezug auf das Alter kristallisiert sich heraus, dass vor allem die jüngsten, aber auch die ältesten Altersgruppen besonders häufig in einer flexiblen Arbeitsform tätig

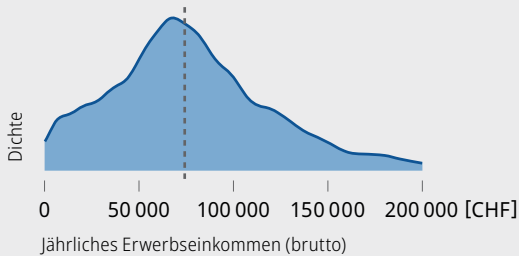
Grafik 2

Einkommensverteilungen von Beschäftigten mit flexiblen Arbeitsformen

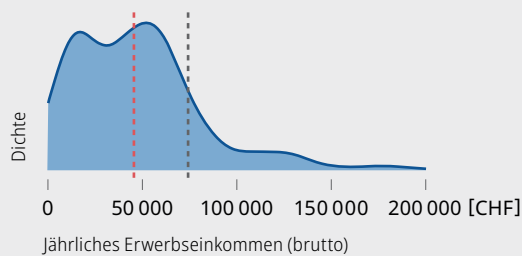
Abgebildet sind die Einkommensverteilungen (brutto) der Arbeitenden mit flexiblen Arbeitsformen. Die vertikal gestrichelten Linien entsprechen jeweils dem Median-Erwerbseinkommen. In Schwarz ist der Median aller Erwerbstätigen abgebildet und in Rot der Median der Erwerbstätigen in der entsprechenden Arbeitsform. Nicht berücksichtigt wurden die Einkommen von Erwerbstätigen, die neben der aufgeführten Erwerbsform noch andere Tätigkeiten ausüben.

Daten: BFS/SAKE, Jahresdaten 2023, 15- bis 64-jährige, AMOSA-Gebiet

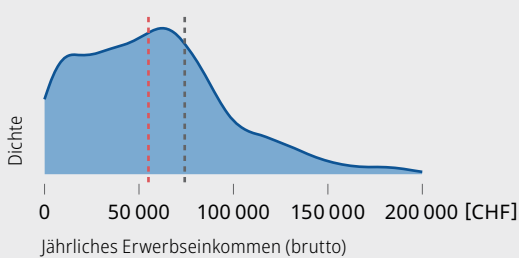
Alle Erwerbstätigen



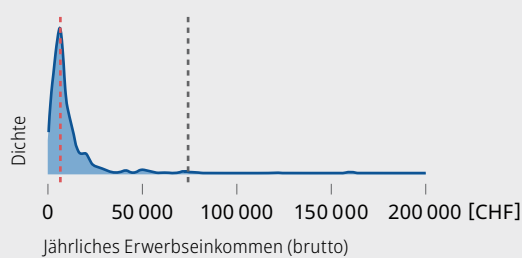
Befristete Beschäftigung



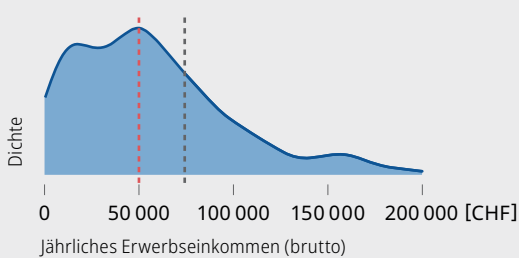
Arbeit auf Abruf



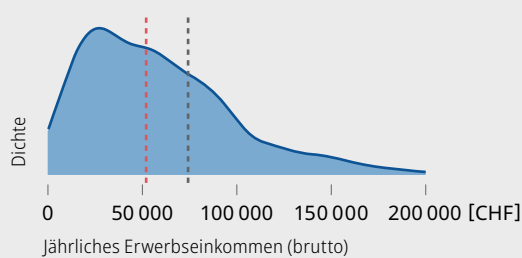
Geringfügige Beschäftigung



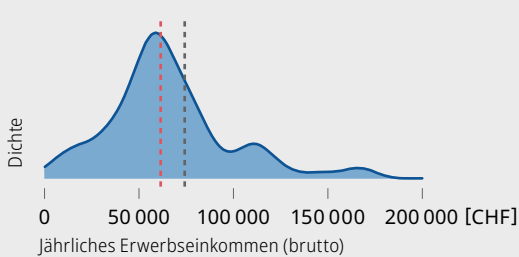
Solo-Selbstständigkeit



Mehrfachbeschäftigung



Temporärarbeit (Personalverleih)



Lesebeispiel: Das Median-Erwerbseinkommen der Arbeitenden auf Abruf ist tiefer als das aller Erwerbstätigen. Zudem gibt es eine Häufung von Arbeitenden auf Abruf mit tiefen Einkommen.

Gibt es Hinweise auf Prekarität?

Die Motive für die Aufnahme eines flexiblen Arbeitsverhältnisses sind vielfältig. Zum Beispiel kann ein flexibles Arbeitsverhältnis den Ersteinstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern oder dabei helfen, aus einer Arbeitslosigkeit den Schritt zurück in den Arbeitsmarkt zu schaffen. Auf der anderen Seite werden flexible Arbeitsformen jedoch auch oft mit erhöhten Prekaritätsrisiken in Verbindung gebracht. In der Literatur gibt es unterschiedliche Ansätze, um prekäre Arbeitsverhältnisse zu definieren. Häufig wird Prekarität entlang von drei Dimensionen definiert.

Die *zeitliche* Unsicherheit bezieht sich primär auf die Unsicherheit, welche mit einem befristeten oder temporären Arbeitsvertrag verbunden ist.

Die *ökonomische* Unsicherheit fasst Aspekte wie ein schwankendes Arbeitsvolumen, Einkommensunsicherheit und Existenzunsicherheit zusammen.

Die *Schutz*-Unsicherheit zeigt sich zum einen in einem Mangel an gesetzlicher und vertraglicher Schutzbestimmungen, zum anderen aber auch in der, im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis, geringeren sozialstaatlichen Absicherung.

Nicht alle Dimensionen der Prekarität sind direkt messbar. Hinweise auf ein atypisch-prekäres Arbeitsverhältnis sind insbesondere dann zu vermuten,

wenn die Ausübung einer flexiblen Arbeitsform unfreiwillig geschieht und wenn die eingegangenen Unsicherheiten finanziell nicht angemessen entschädigt werden. Mithilfe dieser beiden Faktoren kann abgeschätzt werden, ob ein erhöhtes Risiko für Prekarität besteht:

- das monatliche Nettoerwerbseinkommen liegt unter 3000 CHF¹
- die genannten Motive deuten auf eine Unfreiwilligkeit hin

Sind beide Bedingungen erfüllt, wird dies als Hinweis auf Prekarität gewertet. Im AMOSA-Gebiet zeigt sich, dass bei rund **11 Prozent** der durch AMOSA befragten flexiblen Arbeitskräfte im Alter von 25- bis 65-Jahren ein Hinweis auf Prekarität besteht. Ausserdem zeigen die Zahlen, dass jüngere und tiefer gebildete Arbeitnehmende am stärksten gefährdet sind. Zudem sind Frauen tendenziell stärker betroffen als Männer.

Umgerechnet auf alle Erwerbstätigen im AMOSA-Gebiet gibt es bei rund 2,5 Prozent einen Hinweis auf ein prekäres-flexibles Arbeitsverhältnis. Diese Erkenntnis steht damit im Einklang mit einer Studie von Ecoplan (2017), die für die gesamte Schweiz mit einer etwas anderen Methodik für den Zeitraum 2004 bis 2016 einen Anteil atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse von 2 bis 3 Prozent berechnet.

1 3000 CHF entsprechen ungefähr 60 Prozent des Medianerwerbseinkommens (netto).



Befristete Beschäftigung

Definition: Erwerbstätige in einem befristeten Arbeitsverhältnis mit einer Dauer von unter einem Jahr

Anteil an allen Erwerbstätigen:
2,7 % ↗
2013: 2,2 %



Medianerwerbseinkommen (CHF brutto)

40 300

alle Erwerbstätigen: 74 100



Anteil mit tertiärem Abschluss

43 %

alle Erwerbstätigen: 48 %



Anteil Frauen

49 %

alle Erwerbstätigen: 47 %



Durchschnittsalter

35-jährig

alle Erwerbstätigen: 43-jährig

Branchen

Branchen, in denen befristete Beschäftigung am stärksten übervertreten ist



Erziehung und Unterricht

20 %

alle Erwerbstätigen: 7 %



Immobilien und sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen

8 %

alle Erwerbstätigen: 5 %



Kunst, Unterhaltung, priv. Haushalte, sonst. Dienstleistungen

8 %

alle Erwerbstätigen: 5 %

Daten: SAKE BFS, Jahresdaten, AMOSA-Gebiet, 15- bis 64-Jährige, 2023

Motiv

Meistgenannte Motive für befristete Beschäftigung

2

Persönliche und berufliche Weiterentwicklung

1

Hat sich so ergeben

3

Überbrückung für eine Übergangszeit

Freiwilligkeit

Gemäss genannten Motiven und Präferenzen

46 %

arbeiten freiwillig befristet

Berufliche Entwicklung in den letzten 5 Jahren

14 %

waren mindestens einmal arbeitslos gemeldet

69 %

haben mindestens einmal die oder den Arbeitgebende/-n gewechselt

28 %

haben sich beruflich umorientiert

Altersvorsorge

Anteil Personen, welche der Aussage zustimmen

47 %

«Ich denke, ich bin gut abgesichert und kann meinen Lebensstandard im Alter beibehalten»

«Ich weiss genau, welche Leistungen mir aus der Altersvorsorge zustehen»

38 %

Persönliche Vorsorgesituation

15 %

haben weder eine berufliche noch eine private Vorsorgelösung

Daten: Erwerbstätigenbefragung AMOSA / Intervista, AMOSA-Gebiet, 15- bis 79-Jährige, 2023

Daten: Erwerbstätigenbefragung AMOSA / Intervista, AMOSA-Gebiet, 15- bis 64-Jährige, 2023

Definition: Erwerbstätige, die nur zur Arbeit gehen, wenn sie vom Arbeitgeber oder von der Arbeitgeberin abgerufen werden

Arbeit auf Abruf

Anteil an allen Erwerbstätigen:
↗ 7,7 %
2013: 4,6 %

Medianerwerbseinkommen
(CHF brutto)

52 095

alle Erwerbstätigen: 74 100



Anteil mit tertiärem Abschluss

34 %

alle Erwerbstätigen: 48 %



Anteil Frauen

57 %

alle Erwerbstätigen: 47 %



Durchschnittsalter

40-jährig

alle Erwerbstätigen: 43-jährig



Branchen

Branchen, in denen Arbeit auf Abruf am stärksten übervertreten ist

Gesundheits- und Sozialwesen

21 %

alle Erwerbstätigen: 14 %



Gastgewerbe

8 %

alle Erwerbstätigen: 4 %



Verkehr und Lagerei

8 %

alle Erwerbstätigen: 5 %



Daten: SAKE BFS, Jahresdaten, AMOSA-Gebiet, 15- bis 64-Jährige, 2023

Motiv

Meistgenannte Motive für Arbeit auf Abruf

2

Hat sich so ergeben

1

Vereinbarkeit mit Aus- oder Weiterbildung

3

Wunsch nach mehr Autonomie und Flexibilität

Freiwilligkeit

Gemäss genannten Motiven und Präferenzen

45 %

arbeiten freiwillig auf Abruf

Altersvorsorge

Anteil Personen, welche der Aussage zustimmen

49 %

«Ich denke, ich bin gut abgesichert und kann meinen Lebensstandard im Alter beibehalten»

«Ich weiss genau, welche Leistungen mir aus der Altersvorsorge zustehen»

44 %

Persönliche Vorsorgesituation

8 %

haben weder eine berufliche noch eine private Vorsorgelösung

Berufliche Entwicklung in den letzten 5 Jahren

11 %

waren mindestens einmal arbeitslos gemeldet

62 %

haben mindestens einmal die oder den Arbeitgebende/-n gewechselt

37 %

haben sich beruflich umorientiert

Daten: Erwerbstätigenbefragung AMOSA / Intervista, AMOSA-Gebiet, 15- bis 79-Jährige, 2023

Daten: Erwerbstätigenbefragung AMOSA / Intervista, AMOSA-Gebiet, 15- bis 64-Jährige, 2023

Geringfügige Beschäftigung

Definition: Erwerbstätige mit einem Beschäftigungsgrad unter 20 Prozent

Anteil an allen Erwerbstätigen:
2,1 %
2013: 2,8 %



Medianerwerbseinkommen (CHF brutto)

6 944
alle Erwerbstätigen: 74 100



Anteil mit tertiärem Abschluss

28 %
alle Erwerbstätigen: 48 %



Anteil Frauen

78 %
alle Erwerbstätigen: 47 %



Durchschnittsalter

41-jährig
alle Erwerbstätigen: 43-jährig

Branchen

Branchen, in denen geringfügige Beschäftigung am stärksten übervertreten ist



Kunst, Unterhaltung, priv. Haushalte, sonst. Dienstleistungen

20 %
alle Erwerbstätigen: 5 %



Erziehung und Unterricht

16 %
alle Erwerbstätigen: 7 %



Gesundheits- und Sozialwesen

16 %
alle Erwerbstätigen: 14 %

Daten: SAKE BFS, Jahresdaten, AMOSA-Gebiet, 15- bis 64-Jährige, 2023

Motiv

Meistgenannte Motive für geringfügige Beschäftigung

2

Vereinbarkeit mit familiären / persönlichen Verpflichtungen

1

Vereinbarkeit mit Aus- oder Weiterbildung

3

Hat sich so ergeben

Freiwilligkeit

Gemäss genannten Motiven und Präferenzen

69 %

sind freiwillig geringfügig beschäftigt

Berufliche Entwicklung in den letzten 5 Jahren

8 %

waren mindestens einmal arbeitslos gemeldet

50 %

haben mindestens einmal die oder den Arbeitgebende/-n gewechselt

32 %

haben sich beruflich umorientiert

Altersvorsorge

Anteil Personen, welche der Aussage zustimmen

48 %

«Ich denke, ich bin gut abgesichert und kann meinen Lebensstandard im Alter beibehalten»

«Ich weiss genau, welche Leistungen mir aus der Altersvorsorge zustehen»

36 %

Persönliche Vorsorgesituation

24 %

haben weder eine berufliche noch eine private Vorsorgelösung

Daten: Erwerbstätigenbefragung AMOSA / Intervista, AMOSA-Gebiet, 15- bis 79-Jährige, 2023

Daten: Erwerbstätigenbefragung AMOSA / Intervista, AMOSA-Gebiet, 15- bis 64-Jährige, 2023

Definition: Selbständigerwerbende, die keine Mitarbeitenden beschäftigen

Solo-Selbständigkeit

**Medianerwerbseinkommen
(CHF brutto)**

50 000

alle Erwerbstätigen: 74 100



**Anteil an allen
Erwerbstätigen:**

4,7 %

2013: 5,5 %

Anteil mit tertiärem Abschluss

44 %

alle Erwerbstätigen: 48 %



Anteil Frauen

52 %

alle Erwerbstätigen: 47 %



Durchschnittsalter

49-jährig

alle Erwerbstätigen: 43-jährig



Branchen
Branchen, in denen Solo-Selbstständigkeit am stärksten übervertreten ist

**Kunst, Unterhaltung,
priv. Haushalte,
sonst. Dienstleistungen**

21 %

alle Erwerbstätigen: 5 %



**Land- und
Forstwirtschaft**

10 %

alle Erwerbstätigen: 2 %



**Freiberufliche,
wissenschaftl. und
techn. Dienstleistungen**

15 %

alle Erwerbstätigen: 10 %



Daten: SAKE BFS, Jahresdaten, AMOSA-Gebiet, 15- bis 64-Jährige, 2023

Motiv

Meistgenannte Motive für Solo-Selbständigkeit

1

Wunsch nach
mehr Autonomie
und Flexibilität

2

Persönliche und
berufliche Weiter-
entwicklung

3

Hat sich so
ergeben

Freiwilligkeit

Gemäss genannten Motiven und Präferenzen

83 %

arbeiten freiwillig in Solo-Selbständigkeit

Altersvorsorge

Anteil Personen, welche der Aussage zustimmen

46 %

«Ich denke, ich bin gut abgesichert
und kann meinen Lebensstandard im
Alter beibehalten»

«Ich weiss genau, welche
Leistungen mir aus der Alters-
vorsorge zustehen»

56 %

Persönliche Vorsorgesituation

11 %

haben weder eine berufliche noch
eine private Vorsorgelösung

Berufliche Entwicklung in den letzten 5 Jahren

14 %

waren mindestens einmal
arbeitslos gemeldet

46 %

haben mindestens einmal die oder den
Arbeitgebende/-n gewechselt

33 %

haben sich beruflich umorientiert

Daten: Erwerbstätigenbefragung AMOSA / Intervista, AMOSA-Gebiet, 15- bis 79-Jährige, 2023

Daten: Erwerbstätigenbefragung AMOSA / Intervista, AMOSA-Gebiet, 15- bis 64-Jährige, 2023

Mehrfachbeschäftigung

Definition: Erwerbstätige, die zeitgleich mehrere Arbeitsstellen innehaben

Anteil an allen Erwerbstätigen:
8,6 % ↗
2013: 7,4 %



Medianerwerbseinkommen (CHF brutto)

51 899
alle Erwerbstätigen: 74 100



Anteil mit tertiärem Abschluss

49 %
alle Erwerbstätigen: 48 %



Anteil Frauen

61 %
alle Erwerbstätigen: 47 %



Durchschnittsalter

44-jährig
alle Erwerbstätigen: 43-jährig

Branchen

Branchen, in denen Mehrfachbeschäftigung am stärksten übervertreten ist



Erziehung und Unterricht

15 %
alle Erwerbstätigen: 7 %



Kunst, Unterhaltung, priv. Haushalte, sonst. Dienstleistungen

10 %
alle Erwerbstätigen: 5 %



Gesundheits- und Sozialwesen

18 %
alle Erwerbstätigen: 14 %

Daten: SAKE BFS, Jahresdaten, AMOSA-Gebiet, 15- bis 64-Jährige, 2023

Motiv

Meistgenannte Motive für Mehrfachbeschäftigung

2

Persönliche und berufliche Weiterentwicklung

1

Hat sich so ergeben

3

Wunsch nach mehr Autonomie und Flexibilität

Freiwilligkeit

Gemäss genannten Motiven und Präferenzen

68 %

sind freiwillig mehrfachbeschäftigt

Berufliche Entwicklung in den letzten 5 Jahren

16 %

waren mindestens einmal arbeitslos gemeldet

58 %

haben mindestens einmal die oder den Arbeitgebende/-n gewechselt

37 %

haben sich beruflich umorientiert

Altersvorsorge

Anteil Personen, welche der Aussage zustimmen

45 %

«Ich denke, ich bin gut abgesichert und kann meinen Lebensstandard im Alter beibehalten»

«Ich weiss genau, welche Leistungen mir aus der Altersvorsorge zustehen»

52 %

Persönliche Vorsorgesituation

8 %

haben weder eine berufliche noch eine private Vorsorgelösung

Daten: Erwerbstätigenbefragung AMOSA / Intervista, AMOSA-Gebiet, 15- bis 79-Jährige, 2023

Daten: Erwerbstätigenbefragung AMOSA / Intervista, AMOSA-Gebiet, 15- bis 64-Jährige, 2023

Definition: Erwerbstätige, die über einen Personalverleih angestellt sind

Temporärarbeit (Personalverleih)

Anteil an allen
Erwerbstätigen:
↗ 1,0 %
2013: 0,8 %

Medianerwerbseinkommen
(CHF brutto)

61 516

alle Erwerbstätigen: 74 100



Anteil mit tertiärem Abschluss

24 %

alle Erwerbstätigen: 48 %



Anteil Frauen

31 %

alle Erwerbstätigen: 47 %



Durchschnittsalter

39-jährig

alle Erwerbstätigen: 43-jährig



Branchen

Branchen, in denen Temporärarbeit
am stärksten übervertreten ist

Baugewerbe

26 %

alle Erwerbstätigen: 6 %



Verarbeitendes
Gewerbe / Energie-
versorgung

25 %

alle Erwerbstätigen: 14 %



Verkehr und Lagerei

7 %

alle Erwerbstätigen: 5 %



Daten: SAKE BFS, Jahresdaten, AMOSA-Gebiet, 15- bis 64-Jährige, 2023, korrigierte Branchenzuteilung

Motiv

Meistgenannte Motive für Temporärarbeit

2

Wunsch nach mehr Autonomie
und Flexibilität

Persönliche und berufliche
Weiterentwicklung

1

Bessere Verdienstmöglichkeiten

Hat sich so ergeben

Freiwilligkeit

Gemäss genannten Motiven und Präferenzen

45 %

sind freiwillig als Temporärarbeitende tätig

Altersvorsorge

Anteil Personen, welche der Aussage zustimmen

45 %

«Ich denke, ich bin gut abgesichert
und kann meinen Lebensstandard im
Alter beibehalten»

«Ich weiss genau, welche
Leistungen mir aus der Alters-
vorsorge zustehen»

39 %

Persönliche Vorsorgesituation

16 %

haben weder eine berufliche noch
eine private Vorsorgelösung

Berufliche Entwicklung in den letzten 5 Jahren

21 %

waren mindestens einmal
arbeitslos gemeldet

74 %

haben mindestens einmal die oder den
Arbeitgebende/-n gewechselt

41 %

haben sich beruflich umorientiert

Daten: Erwerbstätigenbefragung AMOSA / Intervista, AMOSA-Gebiet, 15- bis 79-Jährige, 2023

Daten: Erwerbstätigenbefragung AMOSA / Intervista, AMOSA-Gebiet, 15- bis 64-Jährige, 2023



Stellensuchende in einer flexiblen Arbeitswelt

Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen

Rund 3700 Stellensuchende im AMOSA-Gebiet wurden im Rahmen einer Online-Befragung zu den Arbeitsformen und Erwerbsmustern befragt, welche die letzten zwei Jahre vor ihrer Stellensuche geprägt haben. Im Fokus stehen Stellensuchende, die in diesem Zeitraum in einer flexiblen Arbeitsform (vgl. Kapitel 1, Seite 9) tätig waren. Die Vergleichsgruppe «typisch» setzt sich aus Stellensuchenden zusammen, die in den zwei Jahren vor Anmeldung beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) ausschliesslich in einer unbefristeten Festanstellung zu einem Pensum von mindestens 50 Prozent tätig waren.

Die klar am stärksten verbreitete flexible Arbeitsform ist die Mehrfachbeschäftigung, gefolgt von Temporärarbeit über Personalverleiher, befristeten Anstellungen und Arbeit auf Abruf. Deutlich seltener genannt werden Solo-Selbständigkeit und geringfügige Beschäftigung. Letzteres hängt damit zusammen, dass diese Arbeitsformen vielfach keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung generieren und sich die Personen entsprechend selten bei einem RAV anmelden.

Im Vergleich zu Stellensuchenden aus typischen Arbeitsformen sind junge Frauen mit tiefem bis mittlerem Bildungsniveau übervertreten. Es zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Arbeitsformen. Besonders hoch ist der Frauenanteil unter den Stellensuchenden, die zuletzt befristet beschäftigt waren, während er bei den Stellensuchenden, die über einen Personalverleih angestellt waren, deutlich tiefer ausfällt. Mit Fokus auf die Altersverteilung zeigt sich, dass die jüngeren Altersgruppen vor allem unter Stellensuchenden aus befristeten Anstellungsverhältnissen oder Arbeit auf Abruf stark vertreten sind, während Solo-Selbständigkeit primär bei älteren Stellensuchenden verbreitet ist. Schliesslich zeigen sich auch markante Unterschiede nach Bildungsniveaus. So verfügen rund zwei Drittel der Stellensuchenden aus befristeten Anstellungsverhältnissen oder Solo-Selbständigkeit über einen Tertiärabschluss, während dieser Anteil bei den Stellensuchenden aus Temporäranstellungen oder Arbeit auf Abruf mit rund einem Drittel deutlich tiefer ausfällt.

Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen haben vermehrt Jobwechsel und wiederholte Arbeitslosigkeitsepisoden hinter sich.

Tiefe Beschäftigungsstabilität

Wie der Name bereits suggeriert, kann davon ausgegangen werden, dass flexible Arbeitsformen im Schnitt eine geringere Beschäftigungsstabilität mit sich bringen als typische Arbeitsverhältnisse. Tatsächlich zeigen die Resultate der Befragung, dass Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen in den fünf Jahren vor ihrer Anmeldung beim RAV deutlich häufiger den Arbeitgeber gewechselt haben und über die Hälfte in diesem Zeitraum bereits eine oder mehrere Arbeitslosigkeitsepisoden zu verzeichnen hat (Grafik 3, Seite 23). Diese wiederholten Phasen der Arbeitslosigkeit deuten darauf hin, dass flexible Arbeitsverhältnisse oft kein reines Übergangsphänomen («Brückenfunktion») darstellen, sondern auch in einen negativen Kreislauf aus kurzfristigen flexiblen Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitslosig-

keitsepisoden münden können, der nur schwer zu durchbrechen ist und auf Dauer potenziell erhebliche soziale Risiken mit sich bringt.

Weiterbildungsverhalten im Vergleich

In einer Arbeitswelt, in der sich die Anforderungen an die Erwerbstätigen stetig verändern, ist die berufliche Weiterbildung ein zentrales Element, um die individuelle Arbeitsmarktfähigkeit aufrechtzuerhalten. Der Zugang zu Weiterbildungen ist in der Erwerbsbevölkerung jedoch nicht gleich verteilt. Verschiedene Studien haben gezeigt, dass insbesondere Personen in flexiblen Arbeitsformen im Schnitt einen schlechteren Zugang zu formalen Weiterbildungen haben als Personen in typischen Arbeitsverhältnissen. Dies wird unter anderem dadurch erklärt, dass der geringe Zeitumfang oder der kurze Zeithorizont von vielen flexiblen Arbeitsformen die Weiterbildungsanreize der Unternehmen reduziert.

Entgegen den Erwartungen aus der Literatur, zeigt sich sowohl unter den Stellensuchenden als auch unter den Erwerbstätigen des AMOSA-Gebiets, dass

von Weiterbildungen, scheinen sich Stellensuchende der Relevanz der beruflichen Weiterbildung für die eigenen Arbeitsmarktchancen bewusst zu sein. Finanzielle Restriktionen scheinen jedoch einer noch besseren Weiterbildungsbeteiligung im Weg zu stehen (Grafik 3, Seite 23).

Zufriedenheit mit dem Erwerbsleben

Die Zufriedenheit im Arbeitsleben wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Dazu gehört auch die Art, wie wir arbeiten. Diese Annahme wird durch die Antworten der Stellensuchenden des AMOSA-Gebiets bekräftigt. Generell zeigen sich Stellensuchende aus typischen Arbeitsformen zufriedener mit diversen Faktoren ihres bisherigen Erwerbslebens als Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen (Tabelle 2, Seite 23). Diese Differenzen bleiben auch bestehen, wenn für die unterschiedliche soziodemografische Zusammensetzung der beiden Gruppen kontrolliert wird. So sind Stellensuchende aus typischen Arbeitsformen erwartungsgemäss deutlich zufriedener mit ihrer Einkommenssicherheit. Aber auch bei der Unabhängigkeit und der Flexibilität – Aspekte, die klassischerweise mit flexiblen Arbeitsformen in Verbindung gebracht werden – zeigen sich Stellensuchende aus typischen Arbeitsformen zufriedener. Eine Erklärung dafür könnte sein, dass einige Arbeitsformen, die unter dem breiten Begriff «flexible Arbeitsformen» subsumiert werden, so zum Beispiel Arbeit auf Abruf, nicht primär den Arbeitnehmenden, sondern vor allem den Arbeitgebenden Flexibilität bieten.

Überraschend – Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen bilden sich häufiger weiter als andere.

Personen aus flexiblen Arbeitsformen nicht seltener, sondern häufiger Weiterbildungen besucht haben als Personen aus typischen Arbeitsverhältnissen. So geben 45 Prozent der befragten Stellensuchenden aus flexiblen Arbeitsformen an, in den letzten zwei Jahren vor ihrer Anmeldung beim RAV mindestens eine Weiterbildung besucht zu haben. Unter den Stellensuchenden aus typischen Arbeitsverhältnissen sind dies hingegen nur 40 Prozent (Grafik 3, Seite 23).

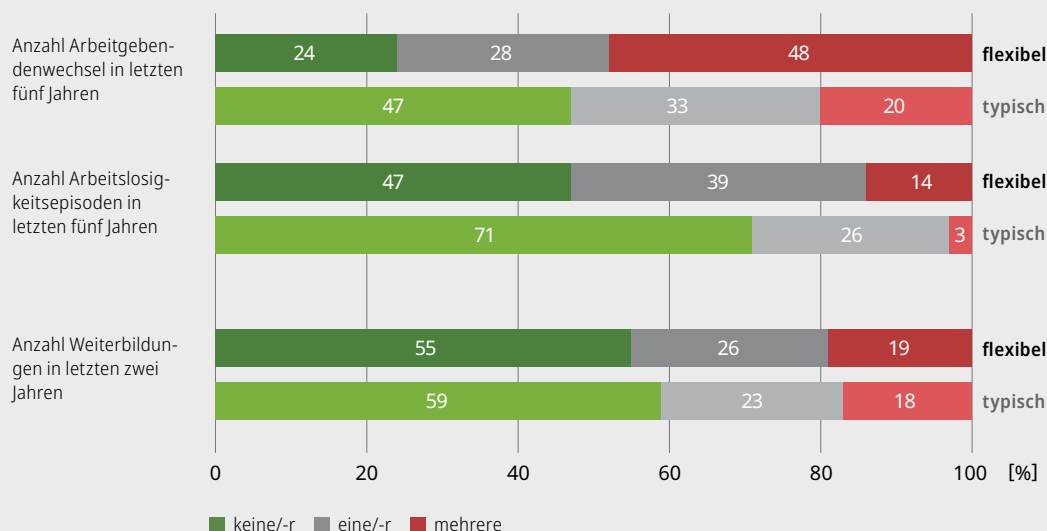
Zur Erklärung der Weiterbildungsbeteiligung müssen auch die Weiterbildungsinteressen und -möglichkeiten der Individuen selbst berücksichtigt werden. Gefragt nach den Gründen für den Besuch

Grafik 3

Beschäftigungsstabilität und Weiterbildungsverhalten in den letzten Jahren

Der obere Teil der Grafik vergleicht die Häufigkeit von Arbeitgeberwechseln, Arbeitslosigkeitsepisoden und besuchten Weiterbildungen von Stellensuchenden aus typischen und flexiblen Arbeitsformen. Im unteren Teil der Grafik sind (Hinderungs-) Gründe für Weiterbildungen aufgeführt, welche von Stellensuchenden aus flexiblen Arbeitsformen am häufigsten genannt wurden.

Daten: AMOSA-Befragung der Stellensuchenden, 25- bis 64-Jährige, März-April 2024



Häufigste Gründe für Weiterbildungen

1. Aus persönlichem Interesse / für die persönliche Entwicklung
2. Verbesserte Chancen auf dem Arbeitsmarkt
3. Einstieg in neuen Bereich

Häufigste Hinderungsgründe für Weiterbildungen

1. Finanzielle Gründe
2. Fehlende Unterstützung durch Arbeitgeber/-in
3. Nicht vereinbar mit Arbeitszeiten

Tabelle 2

Zufriedenheit mit dem Erwerbsleben

Dargestellt sind die Anteile der Stellensuchenden aus typischen und flexiblen Arbeitsformen, die angeben, mit den aufgeführten Aspekten ihres bisherigen Erwerbslebens *eher* oder *voll und ganz* zufrieden zu sein. Bei den Stellensuchenden aus flexiblen Arbeitsformen wird zusätzlich differenziert zwischen denjenigen, die freiwillig, und denjenigen, die unfreiwillig in der entsprechenden Erwerbssituation waren.

Daten: AMOSA-Befragung der Stellensuchenden, 25- bis 64-Jährige, März-April 2024

	flexibel		typisch
	freiwillig	unfreiwillig	
Arbeitsleben (generell)	60 %	42 %	64 %
Einkommenssicherheit	63 %	39 %	78 %
Unabhängigkeit	58 %	44 %	65 %
Flexibilität (zeitlich und örtlich)	67 %	51 %	68 %
Weiterbildungsmöglichkeiten	47 %	30 %	45 %

Lesebeispiel: Während sich unter den Stellensuchenden aus typischen Arbeitsformen 64 Prozent mit ihrem bisherigen Arbeitsleben zufrieden zeigen, sind dies nur 60 bzw. 42 Prozent unter den Stellensuchenden aus flexiblen Arbeitsformen.

Intrinsische Motive prägen die Solo-Selbständigkeit – Motive, die auf Unfreiwilligkeit hindeuten, werden vermehrt bei geringfügiger Beschäftigung und Arbeit auf Abruf genannt.

Differenziert man weiter zwischen denjenigen Stellensuchenden, die freiwillig, und denjenigen, die unfreiwillig in einer flexiblen Arbeitsform tätig waren, relativieren sich die Unterschiede. Mit Ausnahme des Aspekts der Einkommenssicherheit liegt die Zufriedenheit der Stellensuchenden, die freiwillig in einer flexiblen Arbeitsform tätig waren, auf einem vergleichbaren Niveau wie diejenige der Stellensuchenden aus typischen Arbeitsformen.

Vielfältige Motive für flexible Arbeitsformen

Auch unter den Stellensuchenden kristallisieren sich je nach Arbeitsform unterschiedliche Hauptmotive heraus. Grundsätzlich lassen sich die Motive in drei Gruppen aufteilen: Die einen deuten auf eine unfreiwillige Ausübung der Arbeitsform hin, während andere Hinweise auf eine freiwillige, intrinsisch motivierte Ausübung liefern. Schliesslich gibt es auch Motive, die sich weder der einen noch der anderen Kategorie zuordnen lassen und sich vielmehr auf aktuelle Lebensumstände wie die Überbrückung einer Übergangszeit oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beziehen.

Generell zeigt sich, dass freiwillige oder intrinsische Motive, wie der Wunsch nach einer persönlichen oder beruflichen Weiterentwicklung, insbesondere bei der Solo-Selbständigkeit im Zentrum stehen. Dies gilt bis zu einem gewissen Grad auch für die Mehrfachbeschäftigung. Allerdings wird auch die finanzielle Notwendigkeit von den Stellensuchenden relativ häufig als Grund genannt, wieso sie mehrere Tätigkeiten parallel ausgeübt haben. Dies deutet auf eine gewisse Zweiteilung hin. Während sich die einen bewusst ein weiteres Standbein aufgebaut haben, um sich beruflich weiterzuentwickeln, sahen sich die anderen finanziell dazu gezwungen, eine weitere Beschäftigung anzunehmen. Zu den Arbeitsformen, die verstärkt von unfreiwilligen Motiven geprägt sind, gehören die geringfügige Beschäftigung, Ar-

beit auf Abruf und bis zu einem gewissen Grad auch die Temporärrarbeit. So wird häufig angegeben, dass keine andere passende Stelle gefunden wurde oder, im Falle der geringfügigen Beschäftigung, dass körperliche oder psychische Einschränkungen ausschlaggebend waren (Grafik 4, Seite 25).

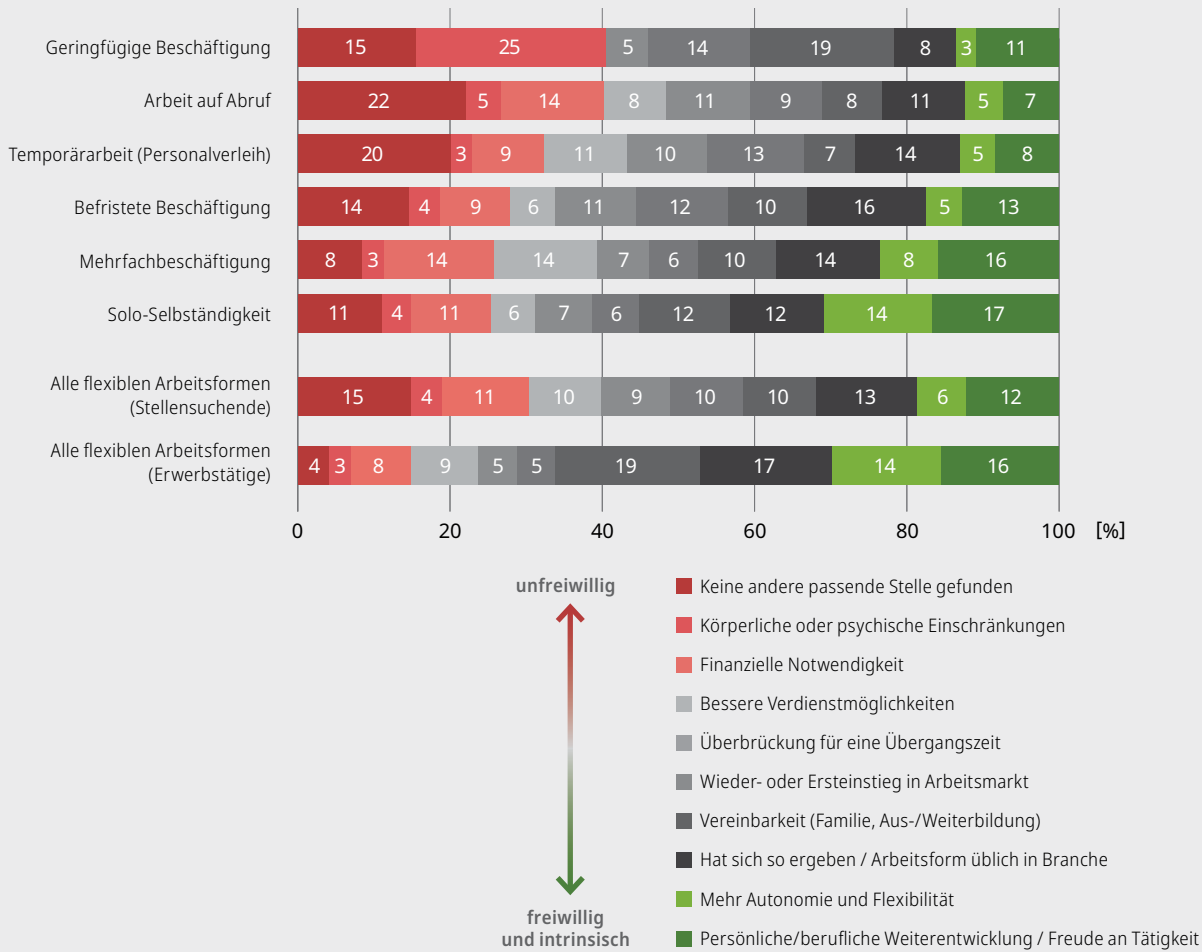
Vergleicht man die Antworten der Stellensuchenden mit denjenigen der separat befragten Erwerbstätigen, so zeigt sich eine deutliche Verschiebung in Richtung freiwillige und intrinsische Motive. Die Erwerbstätigen, die aktuell in einer flexiblen Arbeitsform tätig sind, geben zum Beispiel deutlich seltener an, dass sie keine andere passende Stelle gefunden haben. Zugleich wird deutlich häufiger der Wunsch nach mehr Autonomie und Flexibilität als Motiv genannt. Unter den flexiblen Arbeitskräften, die sich bei einem RAV stellensuchend melden, scheinen sich also vermehrt Personen zu befinden, die eine flexible Arbeitsform nicht deshalb eingegangen sind, weil sie sich mehr Flexibilität und Autonomie erhofften, sondern vielmehr aus einer gewissen Alternativlosigkeit heraus. Dies dürfte mit der spezifischen Zusammensetzung der Gruppe der Stellensuchenden zusammenhängen.

Grafik 4

Motive für flexible Arbeitsformen

Die Grafik zeigt die relative Häufigkeit der Motive, die von den Stellensuchenden für ihre letzten Arbeitsformen genannt wurden.

Daten: AMOSA-Befragung der Stellensuchenden, 15- bis 64-Jährige, März-April 2024

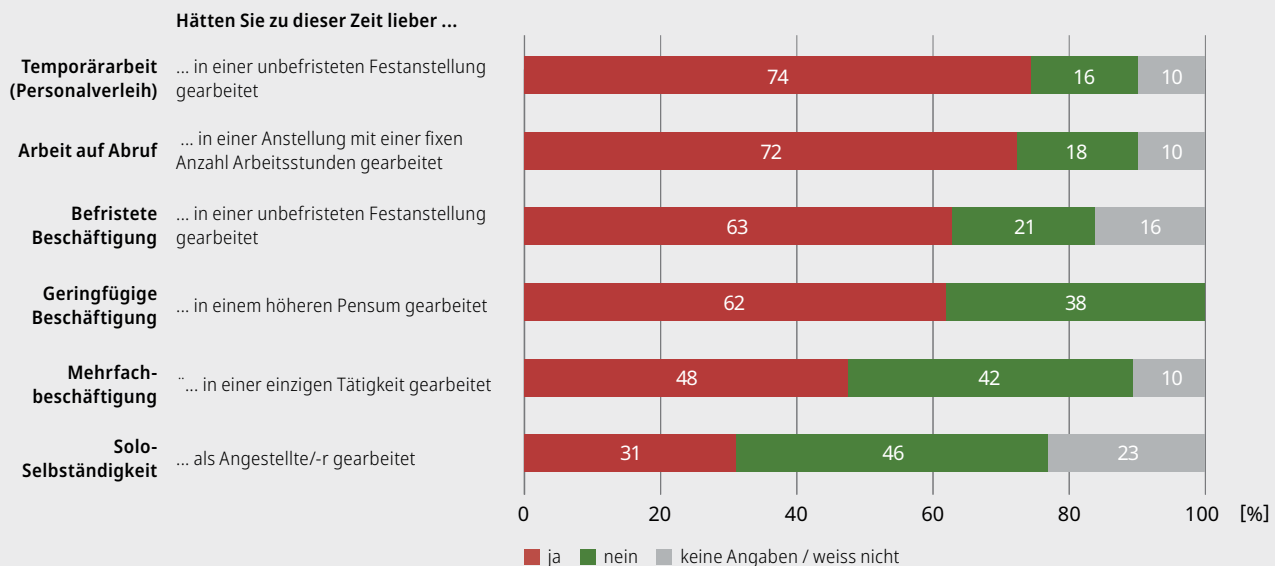


Grafik 5

Präferenzen für ein Normalarbeitsverhältnis

Die Grafik zeigt den Anteil der Stellensuchenden aus verschiedenen flexiblen Arbeitsformen, die lieber in einer typischen unbefristeten Festanstellung tätig gewesen wären.

Daten: AMOSA-Befragung der Stellensuchenden, 15- bis 64-Jährige, März-April 2024



Neben den Motiven wurden die Stellensuchenden aus flexiblen Arbeitsformen auch nach ihren Präferenzen für eine typische, unbefristete Festanstellung gefragt. Auch diese Frage kann einen Hinweis darauf geben, ob eine Arbeitsform freiwillig oder unfreiwillig ausgeübt wurde. Tatsächlich zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Motiven: Während rund 70 bis 80 Prozent der Stellensuchenden, die in einer Temporäranstellung oder auf Abruf tätig waren, zu diesem Zeitpunkt lieber in einer unbefristeten Festanstellung mit einer fixen Anzahl Arbeitsstunden gearbeitet hätten, liegt der Anteil der Mehrfachbeschäftigten, die lieber in einer einzigen Tätigkeit gearbeitet hätten, nur bei knapp 50 Prozent und der Anteil Solo-Selbständiger, die lieber als Angestellte tätig gewesen wären, gar nur bei rund einem Drittel (Grafik 5, Seite 25).

Zusammenfassend zeigt sich, auf Basis der genannten Motive und Präferenzen, dass über alle Arbeitsformen hinweg rund ein Drittel der Stellensuchenden freiwillig oder intrinsisch-motiviert in einer flexiblen Arbeitsform tätig war. Aufgrund der beson-

knüpft. Vor allem in der beruflichen Vorsorge sind Teilzeitarbeit und flexible Arbeitsformen derzeit noch wenig berücksichtigt. Entsprechend ist es insbesondere für Personen aus flexiblen Arbeitsformen zentral, dass sie sich mit ihrer eigenen Vorsorgesituation auseinandersetzen und über die Möglichkeiten und Einschränkungen des Systems Bescheid wissen.

Vor diesem Hintergrund haben wir die Stellensuchenden des AMOSA-Gebiets nach ihren Einschätzungen zur eigenen Vorsorgesituation und zu ihrer Informiertheit gefragt. Generell wird deutlich, dass sich die befragten Stellensuchenden im Schnitt nicht genügend abgesichert fühlen und nicht davon ausgehen, ihren Lebensstandard im Alter beibehalten zu können. Differenziert man nach Arbeitsform, so wird deutlich, dass Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen nicht nur ihre eigene Absicherung fürs Alter pessimistischer einschätzen als Stellensuchende aus typischen Arbeitsformen, sondern sich auch weniger aktiv mit ihrer Altersvorsorge befassen und gemäss eigenen Angaben weniger gut über die Leistungen informiert sind, die ihnen aus der Altersvorsorge zustehen (Grafik 6, Seite 27). Am tiefsten fällt die Informiertheit unter denjenigen Stellensuchenden aus, die auf Abruf oder nur geringfügig beschäftigt waren.

Die Ergebnisse deuten also darauf hin, dass gerade diejenigen Stellensuchenden, die sich aufgrund ihrer letzten Arbeitsformen und Erwerbsverläufe besonders stark mit dem Thema der sozialen Absicherung auseinandersetzen sollten, dies weniger stark tun als Stellensuchende aus typischen Arbeitsverhältnissen. Optimistisch stimmt jedoch, dass bei beiden Gruppen diejenigen Stellensuchenden in der Überzahl sind, die angeben, sich mit der Altersvorsorge auseinanderzusetzen und sich informiert zu fühlen.

Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen schätzen ihre Vorsorgesituation pessimistischer ein als andere.

deren Umstände und der spezifischen Situation von Stellensuchenden lässt sich diese Erkenntnis jedoch nicht auf die allgemeine Erwerbsbevölkerung übertragen.

Informiertheit und Einschätzungen zur persönlichen Altersvorsorge

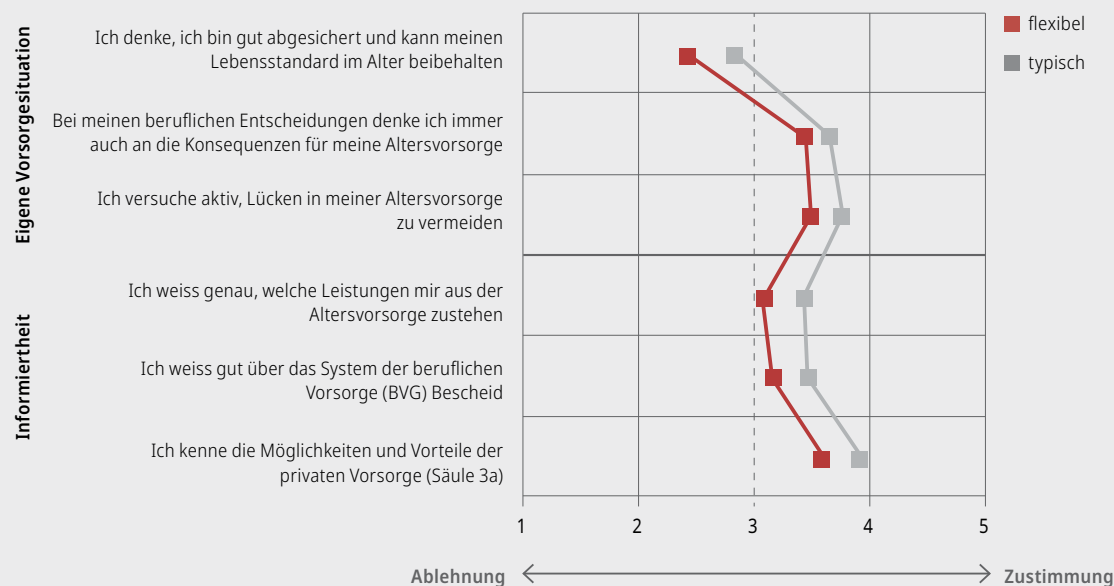
Flexible Arbeitsverhältnisse wie zum Beispiel Mehrfachbeschäftigungen und häufige Arbeitgebendenwechsel gewinnen immer mehr an Bedeutung. Das Schweizer Vorsorgesystem ist jedoch weiterhin primär auf traditionelle Lebensläufe ausgerichtet und relativ eng an ein reguläres, stetiges Einkommen ge-

Grafik 6

Einschätzungen zur Altersvorsorge: Eigene Situation und Informiertheit

Die Stellensuchenden wurden nach ihrer Zustimmung zu folgenden Aussagen zur Altersvorsorge gefragt. In der Grafik sind die Mittelwerte der Gruppen «typisch» und «flexibel» dargestellt. Die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen bleiben auch unter Kontrolle soziodemografischer Faktoren statistisch signifikant.

Daten: AMOSA-Befragung der Stellensuchenden, 25- bis 64-Jährige, März–April 2024

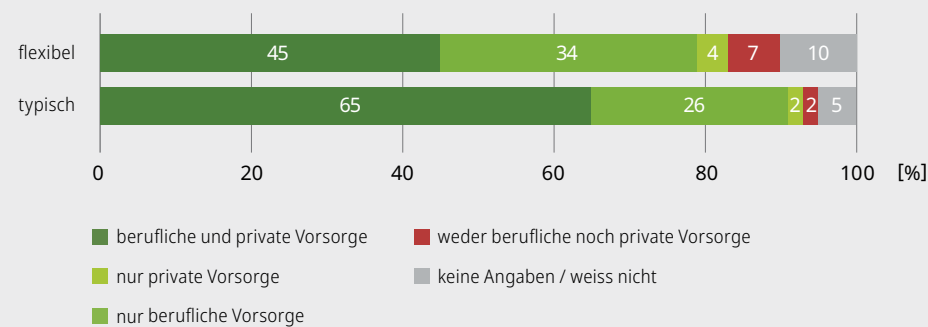


Grafik 7

Vorsorgelösungen der Stellensuchenden

Die Stellensuchenden wurden nach ihren Vorsorgelösungen vor Anmeldung beim RAV gefragt. In der Grafik sind die Angaben der Stellensuchenden aus flexiblen Arbeitsformen denjenigen von Stellensuchenden aus typischen Arbeitsformen gegenübergestellt.

Daten: AMOSA-Befragung der Stellensuchenden, 25- bis 64-Jährige, März–April 2024



Knapp fünfzig Prozent der Stellensuchenden aus typischen Arbeitsformen können sich vorstellen, in Zukunft mehrere Jobs parallel auszuüben.

Vorsorgelösungen der Stellensuchenden

Neben der Selbsteinschätzung zur eigenen Absicherung und Informiertheit interessieren natürlich auch die tatsächlichen Vorsorgelösungen der Stellensuchenden. Gerade Personen aus geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, Arbeit auf Abruf, aber auch Mehrfachbeschäftigte verdienen in den einzelnen Anstellungen oftmals nicht genug, um die BVG-Eintrittsschwelle zu erreichen. Auch Solo-Selbständige müssen sich selbst um die Finanzierung ihrer Rente kümmern. Diesbezüglich deutlich besser gestellt sind Temporärarbeitende oder befristet Beschäftigte.

Insgesamt zeigen die Resultate aus der Befragung, dass Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen im Schnitt deutlich weniger gut abgesichert sind als Stellensuchende aus typischen Arbeitsformen. Weniger als die Hälfte verfügte vor der Stellensuche sowohl über eine berufliche als auch eine private Vorsorgelösung und immerhin 7 Prozent geben an, weder beruflich noch privat abgesichert gewesen zu sein (Grafik 7, Seite 27). Nochmals deutlich höher fällt dieser Anteil mit 12 beziehungsweise 15 Prozent bei den Stellensuchenden aus, die auf Abruf oder nur geringfügig tätig waren.

Schliesslich geben 10 Prozent der Stellensuchenden aus flexiblen Arbeitsformen an, nicht zu wissen, über welche Vorsorgelösung sie verfügen, oder keine Angabe machen zu wollen. Die Vermutung liegt nahe, dass auch unter diesen 10 Prozent ein relevanter Anteil neben der staatlichen Altersversicherung keine andere Vorsorgelösung hat.

Blick in die Zukunft

Können sich auch Stellensuchende aus typischen Arbeitsverhältnissen vorstellen, in Zukunft in einer flexiblen Arbeitsform zu arbeiten? Und wie steht es um die Zukunftsvorstellungen von denjenigen, die bereits in einer flexiblen Arbeitsform tätig waren? Die Resultate aus der Befragung zeigen, dass sich rund die Hälfte der befragten Stellensuchenden aus typi-

schen Arbeitsformen vorstellen kann, in Zukunft befristet angestellt zu sein oder mehrere Jobs parallel auszuüben. Temporärarbeit oder auch Solo-Selbständigkeit scheinen weniger stark im Fokus zu sein. Nur 34 beziehungsweise 40 Prozent der Stellensuchenden aus typischen Arbeitsformen ziehen diese Arbeitsformen in Betracht.

Im Gegensatz dazu können sich fast drei Viertel der befragten Stellensuchenden, die in den zwei Jahren vor ihrer Stellensuche bereits für einen bestimmten Zeitraum solo-selbständig waren, vorstellen, auch in Zukunft in dieser Arbeitsform zu arbeiten. Diese grosse Differenz dürfte damit zusammenhängen, dass die Hürden für einen Einstieg in eine Solo-Selbständigkeit zwar relativ hoch sind, aber nach deren Überwindung die Solo-Selbständigkeit auch für die Zukunft in Betracht gezogen wird. Auf der anderen Seite des Spektrums liegt die befristete Beschäftigung: Hier sind die Einstiegshürden gering, sodass sich auch Stellensuchende aus typischen Arbeitsverhältnissen vorstellen können, in Zukunft eine befristete Stelle anzunehmen. Zugleich ist der Anteil der Befragten, die vor ihrer Stellensuche bereits befristet tätig waren und sich diese Arbeitsform auch für die Zukunft vorstellen können, vergleichsweise tief (Grafik 8, Seite 29).

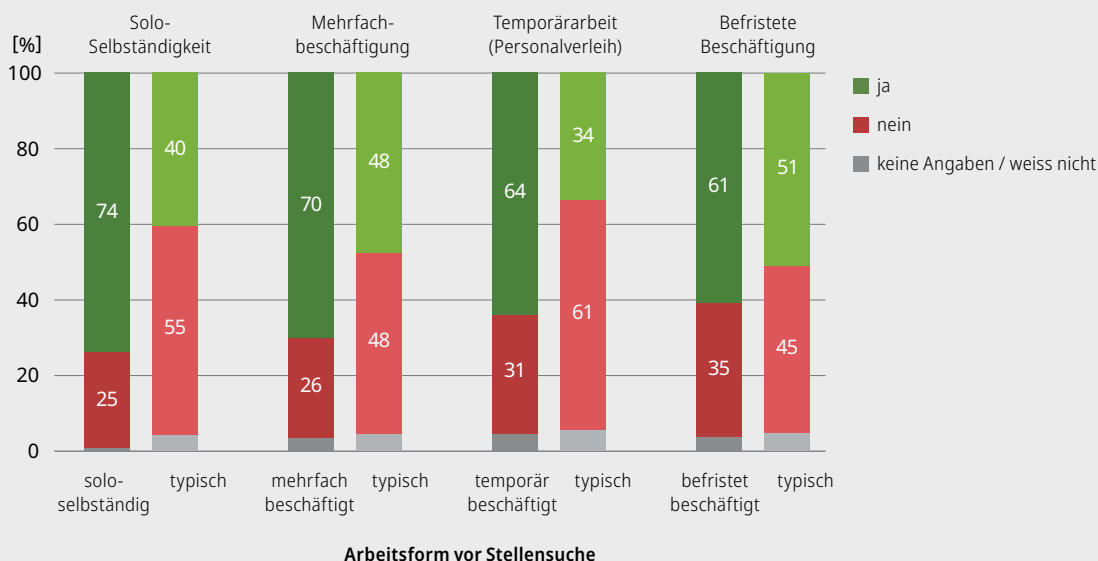
Grafik 8

Blick in die Zukunft

Die Stellensuchenden wurden gefragt, ob sie sich (auch) in Zukunft vorstellen könnten, in einer flexiblen Arbeitsform zu arbeiten. In der Grafik sind die Angaben der Stellensuchenden, die bereits in den zwei Jahren vor ihrer Stellensuche in der entsprechenden Arbeitsform tätig waren, denjenigen von Stellensuchenden aus typischen Arbeitsformen gegenübergestellt.

Daten: AMOSA-Befragung der Stellensuchenden, 15- bis 64-Jährige, März-April 2024

Können Sie sich vorstellen, (auch) in Zukunft in dieser Arbeitsform tätig zu sein?



Lesebeispiel: Während sich 74 Prozent der Stellensuchenden, die bereits in den zwei Jahren vor ihrer Stellensuche für einen gewissen Zeitraum solo-selbständig waren, vorstellen könnten, auch in Zukunft in dieser Arbeitsform tätig zu sein, sind es bei Stellensuchenden aus typischen Arbeitsformen nur gerade 40 Prozent.



Erwerbsbiografien im Kontext der Stellensuche

Zunehmende Flexibilisierung von Erwerbsbiografien

Die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt in den letzten beiden Jahrzehnten haben zu einem generellen Wandel der Beschäftigungsmuster geführt. Neben der organisatorischen Flexibilisierung, die sich in neuen flexiblen Arbeitsformen und -modellen manifestiert, ist auch eine Flexibilisierung von Erwerbsverläufen zunehmend zu einem zentralen Merkmal der modernen Arbeitswelt geworden. Diese Erwerbshybridisierung äussert sich einerseits in einer raschen Abfolge unterschiedlicher beruflicher Tätigkeiten und häufigen Wechseln im Laufe des Erwerbslebens und andererseits in der gleichzeitigen Ausübung mehrerer Erwerbsformen. Letzteres wird auch als Mehrfachbeschäftigung bezeichnet. Diese ist entweder durch eine Kombination von selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit oder durch eine Kombination mehrerer unselbständiger Teilzeitbeschäftigungen gekennzeichnet. Die Literatur zeigt, dass Mehrfachbeschäftigung in den letzten zwei Jahrzehnten an Bedeutung gewonnen hat. Dies lässt sich auch für das AMOSA-Gebiet beobachten (vgl. Kapitel 1). Der Trend weg von traditionellen, linearen Erwerbsbiografien hin zu vielfältigen und dynamischen Arbeitsmodellen ist Ausdruck der Erfüllung individueller Bedürfnisse und flexibler Anforderungen der Unternehmen. Wie sich diese Entwicklung im Kontext einer Phase der Arbeitslosigkeit zeigt, ist jedoch noch weitgehend unbekannt.

Erwerbsstatus vor und nach der RAV-Anmeldung

Im Folgenden wird aufgezeigt, welche Typen von Erwerbsverläufen unter den Stellensuchenden der AMOSA-Kantone identifiziert werden können, wie häufig sie sind und inwieweit sich bei diesen Typen eine Flexibilisierung der Erwerbsbiografien im oben beschriebenen Sinne feststellen lässt. Der Fokus liegt dabei auf Personen, die im Beobachtungszeitraum mindestens einmal stellensuchend waren. Auf diese Weise sollen auch Zusammenhänge zwischen verschiedenen Verlaufstypen und der Dauer und Form der Arbeitslosigkeit aufgezeigt werden. Hierzu werden Erwerbsverlaufsdaten von Personen analysiert, die zwischen 2013 und 2021 mindestens sieben Tage bei einem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) gemeldet waren. Untersucht wird der monatliche Erwerbsstatus der Stellensuchenden in einem Zeitraum von vier Jahren *vor* und vier Jahren *nach* der Anmeldung beim RAV: Eine Person kann erwerbstätig sein, sei es in Form eines unselbständigen Anstellungsverhältnisses, einer selbständigen Tätigkeit, einer Teilselbständigkeit oder einer Mehrfachbeschäftigung, oder sie kann arbeitslos sein. Dabei wird zwischen vollständiger Arbeitslosigkeit und Teilarbeitslosigkeit unterschieden. Alle weiteren Zustände, aus welchen kein direktes Einkommen generiert wird, werden unter dem Status «Sonstiges» zusammengefasst, soweit die AHV-Pflicht noch nicht durch das Rentenalter aufgehoben ist.

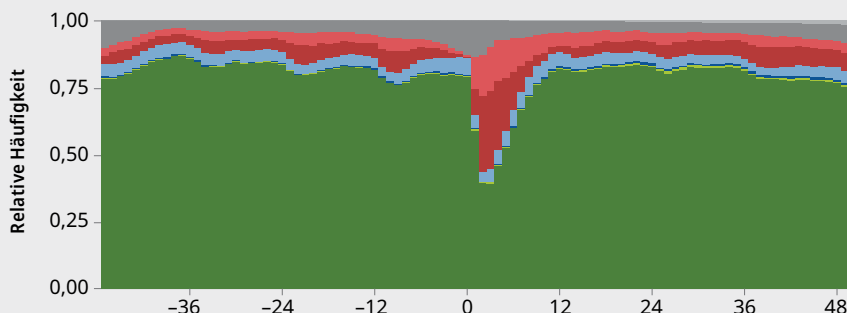
Grafik 9

Typologie von Erwerbsverläufen

Die in einer Clusteranalyse generierten neun Verlaufstypen werden als Zustandsverteilungen dargestellt. Die Grafiken zeigen jeweils für jeden Monat in den vier Jahren vor und den vier Jahren nach Anmeldung beim RAV (Zeitpunkt 0) die Verteilung der verschiedenen Erwerbszustände aller beobachteten Stellensuchenden in der Stichprobe (siehe Legende unten).

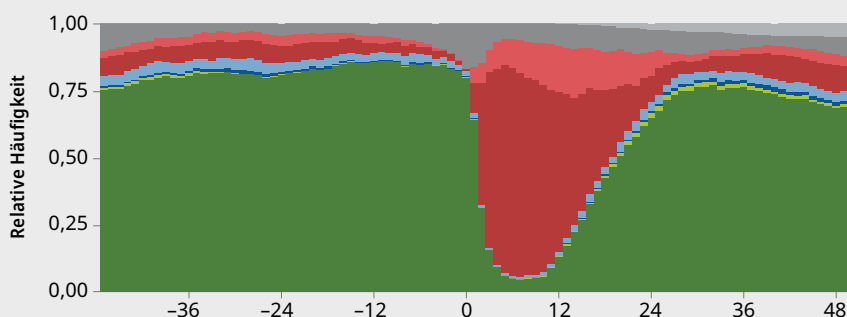
Daten: AVAM (Anmeldekohorte 2017) und AHV (2013–2021), AMOSA-Gebiet (Samplegrösse: N = 8783)

■ Unselbständig (eine Beschäftigung) ■ Teilselbständigkeit ■ Arbeitslosigkeit ■ Sonstiges
 ■ Selbständig ■ Mehrfachbeschäftigung ■ Teilarbeitslosigkeit ■ Ausserhalb AHV-Pflicht



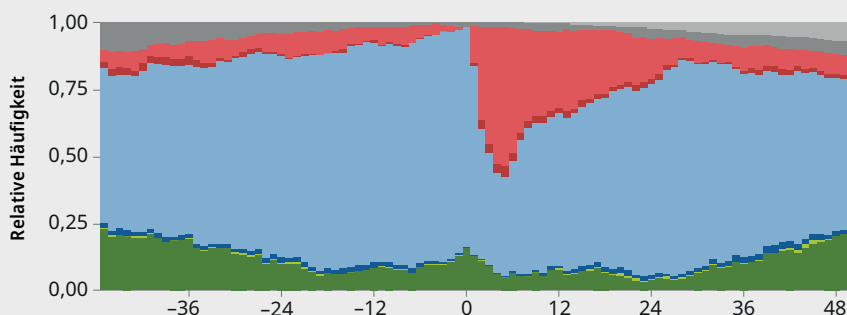
1. «Klassische» unselbständige Beschäftigung mit kurzer Arbeitslosigkeit (39,8 %)

- Im Mittel dauert Arbeitslosigkeit (AL) 2 Monate
- Überproportional vertreten sind: Schweizer Männer
- Personen, die während eines Grossteils der Zeit in einer stabilen, unselbständigen Erwerbsituation stehen (Ø 82 Monate)



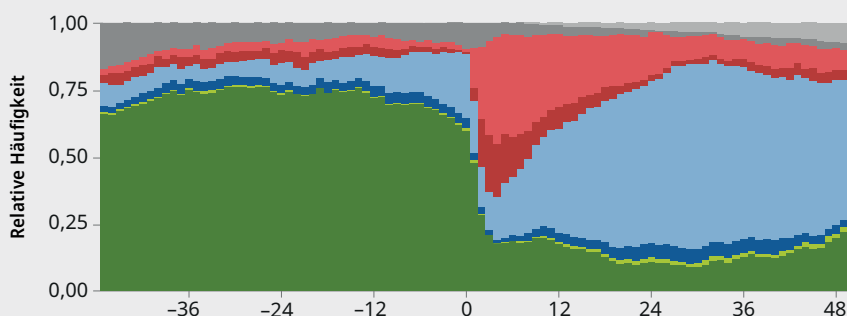
2. «Klassische» unselbständige Beschäftigung mit langer Arbeitslosigkeit (14,8 %)

- Im Mittel dauert AL 10,2 Monate
- Überproportional vertreten sind: Schweizer Staatsangehörige und verheiratete Personen
- Personen, die nach einer mittleren bis längeren Phase der Stellensuche mehrheitlich wieder einer unselbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen



3. Durchgehende Mehrfachbeschäftigung (3,7 %)

- Im Mittel dauert AL 1 Monat
- Überproportional vertreten sind: Frauen und tertiär gebildete Personen
- Personen, die auch während der Stellensuche häufig weiterhin eine Erwerbstätigkeit ausüben

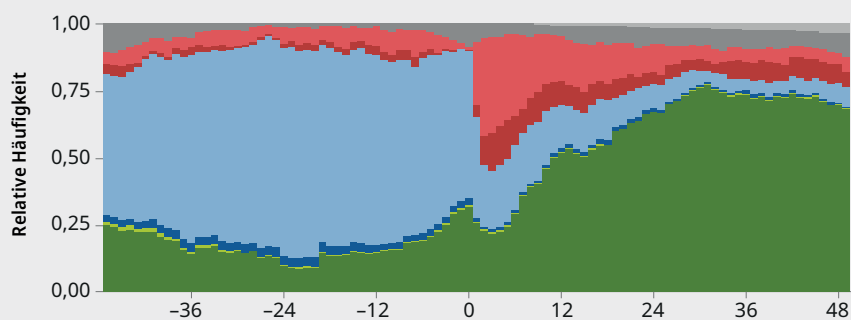


4. Mehrfachbeschäftigung nach Arbeitslosigkeit (5,2 %)

- Im Mittel dauert AL 2,4 Monate
- Überproportional vertreten sind: Frauen und Personen mit Schweizer Nationalität
- Personen, die im beobachteten Zeitraum überdurchschnittlich viele verschiedene Erwerbszustände durchlaufen

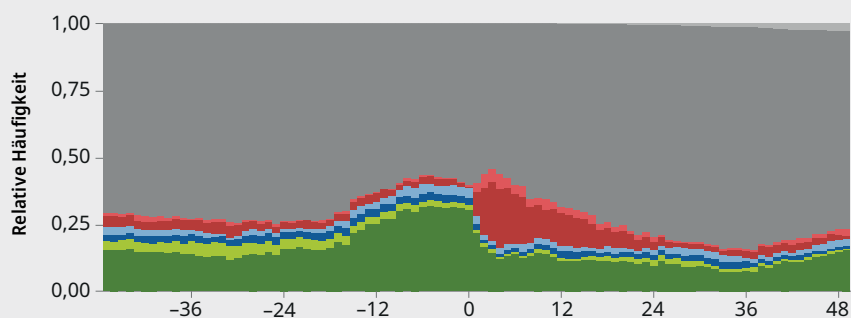
← Monate vor Anmeldung beim RAV | Monate nach Anmeldung beim RAV →

Lesebeispiel: Beim Verlaufstyp 5 «Wechsel von Mehrfachbeschäftigung zu einer Beschäftigung» sind 12 Monate vor Anmeldung (–12) rund 70 Prozent aller Personen dieses Typs mehrfachbeschäftigt, rund 15 Prozent in einer unselbständigen Beschäftigung und circa 10 Prozent teilarbeitslos oder komplett arbeitslos. Zum Zeitpunkt der RAV-Anmeldung (Zeitpunkt 0) haben hingegen nur noch rund 35 Prozent eine Mehrfachbeschäftigung, dafür sind rund 30 Prozent (teil-)arbeitslos.



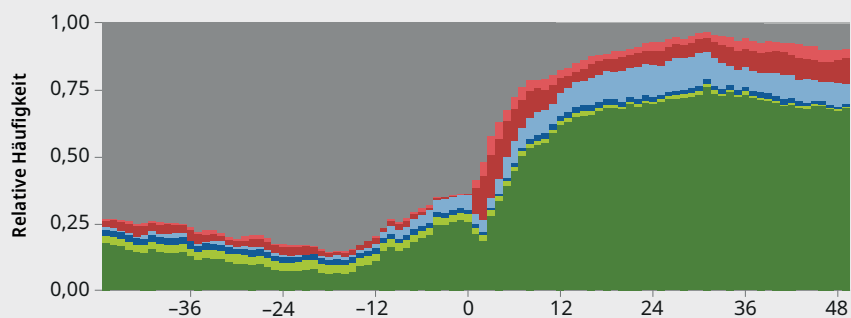
5. Wechsel von Mehrfachbeschäftigung zu einer Beschäftigung (3 %)

- Im Mittel dauert AL 1,9 Monate
- Überproportional vertreten sind: Frauen und ältere Personen
- Anteil Personen in Mehrfachbeschäftigung oder Teilselbständigkeit nimmt nach Stellensuche ab



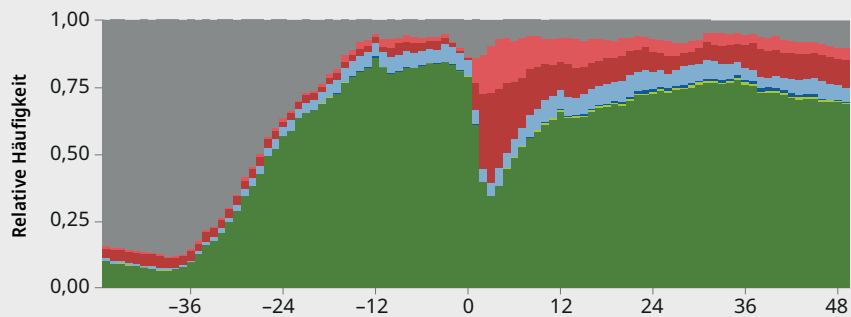
6. Marginale Erwerbsintegration (5,9 %)

- Im Mittel dauert AL 3 Monate
- Überproportional vertreten sind: Ausländer/-innen
- Personen, welche im Beobachtungszeitraum nur kurze Zeit im Arbeitsmarkt integriert waren (Ø 23 Monate). Zum Beispiel ausländische Personen, die für ein Jahr in der Schweiz arbeiten und dann wieder in ihre Heimat zurückkehren



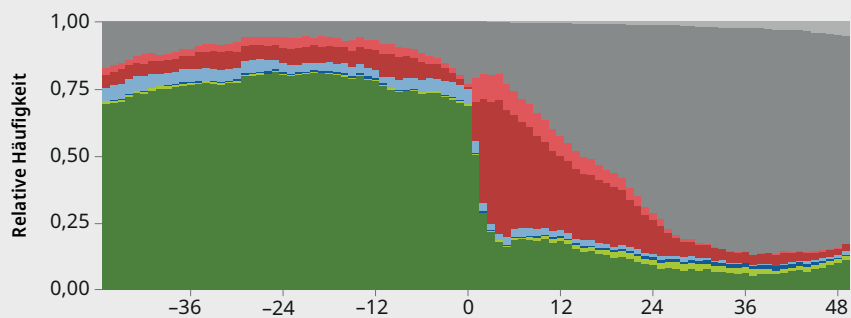
7. Einstieg in Arbeitsmarkt nach RAV-Anmeldung (6,5 %)

- Im Mittel dauert AL 2,6 Monate
- Überproportional vertreten sind: Jüngere und verheiratete Personen
- Personen, deren Erwerbsintegration nach der RAV-Anmeldung mehrheitlich gelingt: zum Beispiel Personen mit Wiedereinstieg nach Familienzeit



8. Einstieg in Arbeitsmarkt und anschließende Arbeitslosigkeit (7,9 %)

- Im Mittel dauert AL 2,7 Monate
- Überproportional vertreten sind: Ausländer/-innen und jüngere Personen
- Personen, welche sich 1 bis 2 Jahre nach erstmaliger Erwerbsintegration beim RAV anmelden: zum Beispiel Studienabgänger/-innen, welche nach einer befristeten Stelle keine Anschlusslösung finden



9. Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt nach RAV-Anmeldung (13,2 %)

- Im Mittel dauert AL 4,7 Monate
- Überproportional vertreten sind: Ausländer/-innen, ältere Menschen und Personen, die nicht Vollzeit vermittelbar sind
- Personen melden sich oft ohne gefundene Stelle wieder ab oder verlassen das Land

← Monate vor Anmeldung beim RAV | Monate nach Anmeldung beim RAV →

Bei rund acht Prozent kommt es im Zuge der Stellensuche zu einer nachhaltigen Veränderung des Erwerbzustands.

Sequenzmuster- und Clusteranalyse

Zur Aufdeckung und Beschreibung von Mustern im Zeitverlauf eignen sich die Sequenz- und Clusteranalyse besonders gut. Die Sequenzmusteranalyse ermöglicht eine ganzheitliche Betrachtung der Daten und erlaubt es, die Vielfalt individueller Verlaufspassagen sichtbar zu machen und diese anschliessend zusammenzufassen. Ein Vorteil dieser Methode ist es, dass Verlaufsmuster entdeckt werden können, über die bisher nur wenig bekannt war. Es handelt sich deshalb in erster Linie um ein exploratives Verfahren. Im Unterschied zu anderen methodischen Vorgehensweisen bleibt bei der Sequenzanalyse der Erwerbsverlauf als Ganzes im Blick. Dies kann insbesondere bei Erwerbsbiografien sehr wichtig sein, da ein einschneidendes Ereignis wie eine Arbeitslo-

sigkeit und die anschliessende Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt durch eine komplexe Abfolge von Erwerbstatus beeinflusst wird und deshalb meist nicht isoliert betrachtet werden kann.

Die in der Sequenzanalyse aggregierten Verlaufsmuster können schlussendlich durch ein Clusterverfahren gruppiert werden. Das Ziel ist die Bildung möglichst homogener Cluster, die sich deutlich voneinander unterscheiden. Dadurch entstehen Typen mit jeweils ähnlichen Verläufen, jedoch ohne kausalen Zusammenhang. Die Wahl der Anzahl Cluster erfolgt anhand inhaltlicher Kriterien, welche zusätzlich durch verschiedene statistische Indikatoren abgestützt wird.

Durch Stellensuche geprägte Verlaufsmuster

Insgesamt lassen sich unter den untersuchten Erwerbsverläufen neun verschiedene Typen identifizieren (siehe Grafik 9, Seite 32). Sowohl der **erste** als auch der **zweite** Cluster zeigen klassische, traditionelle Erwerbsverläufe, die sich im Wesentlichen nur durch die Dauer der Arbeitslosigkeit unterscheiden. So fällt in beiden Clustern auf, dass eine grosse Mehrheit der Stellensuchenden bis rund zwei Jahre nach der RAV-Anmeldung wieder in eine unselbständige Beschäftigung zurückkehrt. Insgesamt überwiegen diese beiden Cluster anteilmässig deutlich, was die nach wie vor grosse Bedeutung der durchgängig unselbständigen, regulären Beschäftigung unterstreicht.

Im Gegensatz dazu besteht der **dritte** Verlaufstyp vor allem aus Personen, die über einen längeren Zeitraum mehrfachbeschäftigt sind. Individuen in diesem Cluster sind ab Anmeldung beim RAV nur sehr selten vollständig arbeitslos, sondern üben während ihrer Stellensuche weiterhin eine Teilzeitbeschäftigung aus. Der **vierte** und der **fünfte** Cluster fassen ebenfalls Verläufe zusammen, in denen Mehr-

fachbeschäftigung eine Rolle spielt. Im Gegensatz zu den vorangegangenen Verlaufstypen markiert die Stellensuche in diesen Fällen jedoch einen Übergang in oder aus einer überwiegend traditionellen abhängigen Beschäftigung. Nur in diesen beiden Typen lässt sich ein nachhaltiger Wandel von einer Beschäftigungsform zu einer anderen beobachten. Es zeigt sich, dass auch Personen aus diesen Clustern aufgrund einer weitergeführten Teilzeitbeschäftigung oder aufgrund eines Zwischenverdienstes oftmals nur teilarbeitslos sind. Den Verläufen des **sechsten** Clusters ist gemeinsam, dass sie viele Lücken aufweisen und die Erwerbstätigkeit nur sehr episodisch ist. In diesem Cluster befinden sich auch relativ viele Personen, die sich für eine gewisse Zeit in einer selbständigen Beschäftigung versucht haben.

Zuletzt verbleiben noch drei Cluster, die entweder Verläufe in die Nichterwerbstätigkeit oder aus der Nichterwerbstätigkeit zusammenfassen. Beim Eintritt in den Arbeitsmarkt gibt es einerseits Personen, die sich beim RAV anmelden, ohne in den letzten vier Jahren erwerbstätig gewesen zu sein, und sich dann

relativ rasch auf dem Arbeitsmarkt etablieren (**siebter** Cluster) und andererseits Personen, die sich erst ein bis zwei Jahre nach erstmaligem Eintritt in den Arbeitsmarkt beim RAV anmelden (**achter** Cluster). Letztere dürften einen grossen Anteil an Berufseinsteigenden mit befristeten Verträgen umfassen. Der **neunte** und letzte Cluster ist geprägt durch Personen, die aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Dazu gehören sowohl Stellensuchende, die sich relativ rasch ohne gefundene Stelle wieder vom RAV abmelden, als auch Langzeitarbeitslose.

Zusammenfassend lassen sich bei Betrachtung der neun Typen drei Verlaufsmuster erkennen. Erstens gibt es Erwerbstypen, die sich durch ihre Konstanz auszeichnen (Cluster 1–3). Dabei weist eine Mehrheit der Erwerbsverläufe nach Abmeldung beim RAV wieder denselben Erwerbsstatus auf wie in den Jahren vor der Stellensuche (58 Prozent). Zweitens gibt es Erwerbstypen (Cluster 4 und 5), die durch eine Transition geprägt sind, sprich in denen im Kontext der Stellensuche ein Übergang von einer einzelnen unselbständigen Beschäftigung hin zu einer Mehrfachbeschäftigung oder umgekehrt zu beobachten ist (8 Prozent). Die verbleibenden vier Cluster repräsentieren den Weg in die oder aus der Nichterwerbstätigkeit, das heisst den Eintritt in oder Austritt aus der Erwerbstätigkeit im Kontext der Stellensuche (34 Prozent).

Wer sind die «hybriden» Erwerbstätigen?

In drei der neun vorgestellten Erwerbsverlaufstypen deutet eine parallele Ausübung von mehreren Erwerbstätigkeiten auf eine Flexibilisierung und Erwerbshybridisierung hin (Cluster 3–5). Dabei handelt es sich zum einen um Verläufe von Personen, die fast durchgängig mehrfach beschäftigt sind, und zum anderen um Personen, die entweder nur vor oder nur nach der Stellensuche mehrere unselbständige Beschäftigungsverhältnisse parallel ausüben oder gar teilselbständig sind. Es zeigt sich, dass Frauen in die-

ser Gruppe stark übervertreten sind. Unter allen Frauen im Sample weisen 16 Prozent einen Erwerbsverlauf auf, der durch Mehrfachbeschäftigung geprägt ist. Bei den Männern beträgt der Anteil nur knapp 9 Prozent. Demgegenüber sind Männer bei den «klassischen» Erwerbsverläufen, die durch stabile, unselbständige Beschäftigung geprägt sind, überrepräsentiert. Daneben zeigt sich, dass ältere Personen tendenziell häufiger in den «hybriden» Clustern anzutreffen sind. Rund 16 Prozent der 50- bis 64-Jährigen befinden sich in einem Cluster, der durch Mehrfachbeschäftigung geprägt ist, während dies nur bei knapp 9 Prozent der 20- bis 35-Jährigen der Fall ist. Im Gegensatz dazu weisen jüngere Personen häufiger klassische Erwerbsverläufe auf.

Ein hoher Bildungsgrad begünstigt ebenfalls die Tendenz, eine Form der Mehrfachbeschäftigung auszuüben. Personen mit tertiärem Bildungsab-

Personen mit von Mehrfachbeschäftigung geprägten Erwerbsverläufen sind selten langzeitarbeitslos.

schluss sind bei Erwerbsverläufen mit durchgängiger Mehrfachbeschäftigung deutlich überrepräsentiert. Schliesslich zeigt sich, dass Personen in den drei Clustern, die durch Mehrfachbeschäftigung geprägt sind, selten langzeitarbeitslos sind. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass sie meist nur teilzeitarbeitslos sind und dadurch den Bezug zum Arbeitsmarkt nicht verlieren, was wiederum ihre Chancen auf eine rasche Wiedereingliederung erhöht.

Personen mit wechselhaften, inkonstanten Erwerbsbiografien sind tendenziell jung, männlich und haben ein eher niedriges Bildungsniveau.

Stellensuchende mit komplexen, heterogenen Erwerbsbiografien

Die erstellte Typologie zeigt gut, dass die gleichzeitige Ausübung verschiedener Tätigkeiten im AMOSA-Gebiet relativ weit verbreitet ist. Was aus den verdichteten Verlaufstypen jedoch nicht eindeutig hervorgeht, ist die Häufigkeit von Wechseln zwischen verschiedenen Erwerbszuständen und die damit verbundene Heterogenität der Erwerbsbiografien. Um diese Form der Flexibilisierung besser zu verstehen, wird im nächsten Schritt das Konzept der Komplexität zur Hilfe genommen. Komplexität wird gemessen, indem die Anzahl der Wechsel, aber auch die Vielfalt der Erwerbszustände berücksichtigt werden. Eine Person, die immer nur in unselbständiger Beschäftigung tätig ist, weist folglich eine deutlich geringere Komplexität auf als jemand, der sich neben einer unselbständigen Beschäftigung für einen gewissen Zeitraum in der Selbständigkeit versucht und dazwischen auch noch mehrere Arbeitslosigkeitsphasen aufweist. Höhere Komplexitätswerte sind generell mit Phasen von Arbeitslosigkeit oder Teilarbeitslosigkeit und somit mit einer gewissen Instabilität eines Erwerbsverlaufs verbunden.

Die Auswertung der Daten (Grafik 10, Seite 37) zeigt deutliche und statistisch signifikante Unterschiede in der Komplexität der Erwerbsverläufe verschiedener soziodemografischer Gruppen. Jüngere Stellensuchende im Alter von 20 bis 34 Jahren haben oft komplexere berufliche Verläufe. Das ist wenig überraschend, da sie sich meist noch in der Orientierungsphase ihrer Karriere befinden, in der häufige Jobwechsel, Phasen der Arbeitslosigkeit, Praktika und das Ausprobieren verschiedener Arbeitsformen üblich sind. Mit zunehmendem Alter stabilisieren sich die beruflichen Verläufe, was sich in der geringeren Komplexität bei den Altersgruppen der 35- bis 49-Jährigen und der 50- bis 64-Jährigen zeigt.

Personen mit Tertiärabschluss weisen tendenziell stabilere und weniger komplexe Erwerbsbiografien

auf als Stellensuchende mit Abschluss auf Sekundarstufe I und II. Auch geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich: Im Schnitt kann man über den ganzen Beobachtungszeitraum bei Männern knapp zwei zusätzliche Wechsel zwischen Erwerbszuständen beobachten im Vergleich zu Frauen. Zudem weisen ausländische Stellensuchende tendenziell komplexere Erwerbsverläufe auf als Schweizerinnen und Schweizer, was unter anderem mit Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration oder mit Problemen bei der Anerkennung von Qualifikationen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt zusammenhängen dürfte.

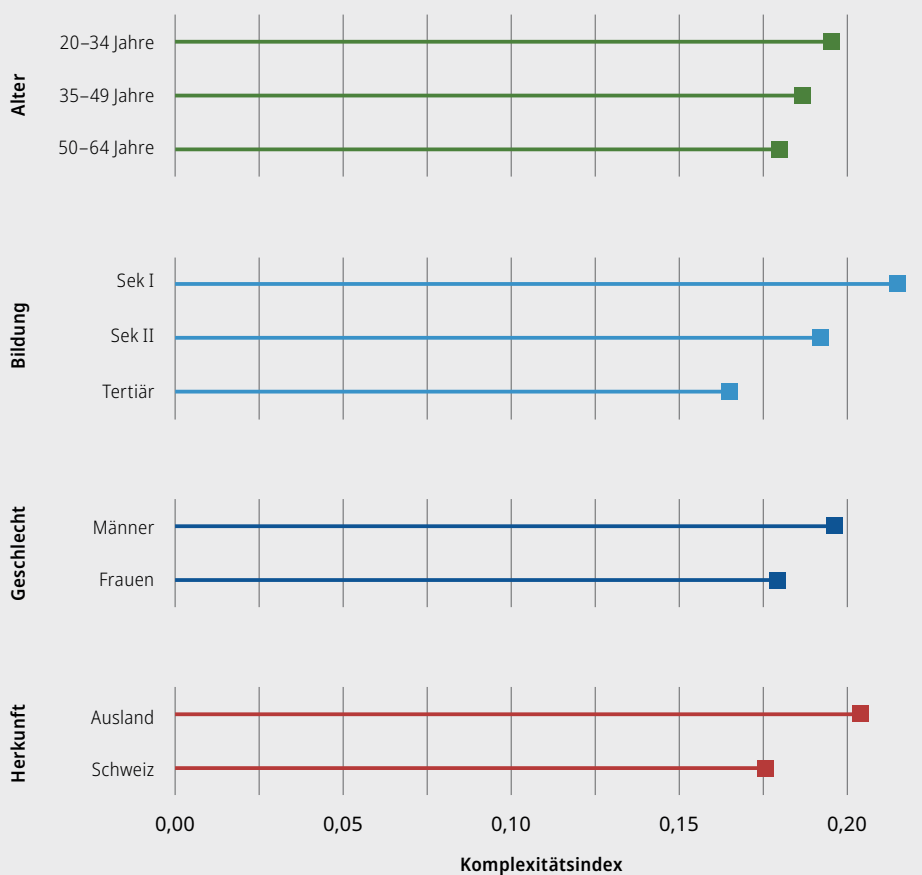
Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass je nach Betrachtungsweise der Flexibilisierung von Erwerbsverläufen unterschiedliche Gruppen von Stellensuchenden im Fokus stehen. Während Personen, deren berufliche Laufbahn durch Mehrfachbeschäftigung gekennzeichnet ist, meist weiblich, etwas älter und tendenziell gut ausgebildet sind, handelt es sich bei Personen, deren Erwerbsverlauf durch viele Wechsel zwischen verschiedenen Erwerbsformen und Beschäftigungen geprägt ist, häufiger um jüngere ausländische Männer mit einem niedrigen Bildungsniveau.

Grafik 10

Komplexität der Erwerbsverläufe

Die Grafik zeigt die durchschnittlichen Komplexitätswerte für unterschiedliche soziodemografische Gruppen. Der Komplexitätsindex reicht von 0 bis 1, wobei 0 für keinen Wechsel im Erwerbsstatus steht und 1 für die maximale Anzahl an möglichen Wechseln sowie das Auftreten aller möglichen Erwerbszustände innerhalb des Beobachtungszeitraums. Alle Unterschiede zwischen den Durchschnittswerten sind statistisch signifikant.

Daten: AVAM (Anmeldekohorte 2017) und AHV (2013–2021), AMOSA-Gebiet (Samplegrösse: $N = 8783$)



Lesebeispiel: Vergleicht man die Stellensuchenden nach Herkunft, so haben Ausländerinnen und Ausländer eine durchschnittlich höhere Komplexität als Personen mit Schweizer Nationalität. Es kann demnach davon ausgegangen werden, dass Personen mit ausländischer Herkunft deutlich häufigere Wechsel in ihren Erwerbsverläufen aufweisen und insgesamt eine höhere Anzahl verschiedener Erwerbszustände durchlaufen haben.



Handlungsfelder und Massnahmen

Die Studie hat gezeigt: Die Erwerbsverläufe von Personen in flexiblen Arbeitsformen sind oft geprägt von Wechseln zwischen verschiedenen Arbeitsstellen, wiederholten Phasen der Arbeitssuche und beruflichen Umorientierungen. Dies bringt viele Chancen, aber auch Herausforderungen mit sich. Eine zentrale Herausforderung ist die soziale Absicherung. Neben Krankheit und Unfall ist insbesondere die **Altersvorsorge** betroffen. Das Schweizer Vorsorgesystem ist noch immer primär auf traditionelle Lebensläufe ausgerichtet und relativ eng an ein reguläres, stetiges Einkommen geknüpft. Vor allem in der beruflichen Vorsorge sind viele flexible Arbeitsformen derzeit noch wenig berücksichtigt. Entsprechend wäre es gerade für Personen in diesen Arbeitsformen zentral, dass sie sich mit ihrer eigenen Vorsorgesituation auseinandersetzen. Die Resultate aus einer umfangreichen Befragung zeigen jedoch, dass sich Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen weniger aktiv mit ihrer Altersvorsorge befassen und gemäss eigenen Angaben weniger gut über die Leistungen der Altersvorsorge informiert sind als Stellensuchende aus typischen Arbeitsformen. Eine bessere Information dieser Zielgruppe über die Einschränkungen und Möglichkeiten der Altersvorsorge stellt folglich einen zentralen Ansatzpunkt dar, um vorzubeugen, dass sie im Alter nicht ausreichend abgesichert und auf Ergänzungsleistungen angewiesen ist. Hier könnte auch die öffentliche Arbeitsvermittlung (öAV) Unterstützung leisten, beispielsweise mithilfe von einfachen Merkblättern oder anderen Informationsangeboten für Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen.

Eine besonders stark verbreitete Arbeitsform, die durch die berufliche Vorsorge nur begrenzt abgedeckt wird, ist die **Mehrfachbeschäftigung**. Immer mehr Menschen üben nicht nur eine, sondern mehrere berufliche Tätigkeiten parallel aus. Auch eine Analyse der Erwerbsbiografien von Stellensuchenden zeigt, dass rund 12 Prozent der Erwerbsverläufe über einen längeren Zeitraum durch Mehrfachbeschäftigung geprägt sind. Über die Hintergründe dieser Arbeitsform war bisher nur wenig bekannt. Die vorliegende Studie zeigt: Zu den wichtigsten Motiven gehören neben der persönlichen oder beruflichen Weiterentwicklung durch eine Erweiterung des Portfolios eben auch die finanzielle Notwendigkeit, eine weitere Tätigkeit anzunehmen. Es zeigt sich somit eine gewisse Zweiteilung. Während die einen zwei Jobs kombinieren, um ihre Berufserfahrungen zu erweitern, sehen sich andere dazu gezwungen, eine zusätzliche Arbeit aufzunehmen, um finanzielle Engpässe zu bewältigen. Mit der wachsenden Bedeutung dieser Arbeitsform stellt sich auch die Frage, wie man mit dieser diversen Gruppe von Erwerbstätigen und Stellensuchenden umgehen soll. Dies betrifft auch die öAV, welche im Kontext der Mehrfachbeschäftigung immer wieder auf Herausforderungen stösst. Um diesen zu begegnen, könnten Angebote im Bereich der Arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) entwickelt werden, die speziell auf die Chancen und Herausforderungen der Mehrfachbeschäftigung eingehen, oder Schulungen für Personalberatende und Mitarbeitende der Arbeitslosenstellen zu dieser Thematik durchgeführt werden.

Neben der Mehrfachbeschäftigung stellen auch andere flexible Arbeitsformen und die wachsende Bedeutung nichtlinearer Erwerbsverläufe *neue Anforderungen an die kantonalen Arbeitsmarktbehörden*. So werden die Fallbearbeitung und die Beratung der entsprechenden Stellensuchenden zunehmend komplexer. Dies zeigt sich in mehreren Bereichen der Arbeitslosenversicherung (ALV) und der öffentlichen Arbeitsvermittlung. So zum Beispiel bei der Anspruchsklärung durch die Arbeitslosenkassen oder in der Suche nach dem passenden Angebot aus dem Bereich der AMM. Standardlösungen können immer seltener herbeigezogen werden.

In zwei Workshops diskutierten Vertreterinnen und Vertreter der kantonalen Arbeitsmarktbehörden und des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) die spezifischen Herausforderungen im Zusammenhang mit flexiblen Arbeitsformen und erörterten mögliche Lösungsansätze.

Handlungsfeld 1:

Wissensmanagement und Zusammenarbeit

Im Zusammenhang mit der Individualisierung von Erwerbsverläufen und der Komplexität verschiedener flexibler Arbeitsformen wird immer spezifischeres Fachwissen von den Mitarbeitenden der öAV verlangt. Gerade kleinere Kantone mit geringeren Ressourcen kann dies vor Herausforderungen stellen. Es stellt sich die Frage, wie das Wissensmanagement und die Zusammenarbeit zwischen den Kantonen und den verschiedenen Bereichen der öAV diesbezüglich verbessert werden könnte. Die Ausweitung bestehender oder die Schaffung neuer Austauschgefässe innerhalb und zwischen den Kantonen wird als zentral wahrgenommen. Zudem wäre eine gemeinsame Wissensdatenbank wichtig, um innovative Ansätze zwischen den Kantonen zu teilen. Eine solche Datenbank sollte auch Interaktionsmöglichkeiten und digitale Lösungen bieten (z. B. KI-Chatbots).

Mögliche Massnahmen:

- Definition spezifischer, zentral zur Verfügung gestellter Schulungsmodule für Personalberatende und Mitarbeitende der Arbeitslosenkassen im Abgleich mit der Weiterentwicklung des Schulungswesens gemäss Strategie öAV 2030
- Öffnung bestehender Informations- und Austauschgefässe für Vertreter und Vertreterinnen weiterer Kantone (z. B. Ostschweizer Fachgruppe Recht)
- Erweiterung der zentralen Plattform TCNet (Intranet der ALV/öAV) durch eine interne Chatbot-Funktion für alle Mitarbeitenden
- Weitere Öffnung des zentralen Dokumenten-Managementsystems (DMS) für Mitarbeitende der Arbeitslosenkassen auf der einen und Mitarbeitende der Bereiche RAV/LAM/KAST auf der anderen Seite

Handlungsfeld 2:

Individualisierung und Flexibilisierung

Mit der Individualisierung von Erwerbsbiografien und der Relevanz von neuen, flexiblen Arbeitsformen werden auch die Bedürfnisse der Stellensuchenden diverser. Standardprozesse passen oft nicht mehr und die Erarbeitung einer Wiedereingliederungsstrategie wird komplexer. Zurzeit bestehen noch zu wenig Möglichkeiten, das Beratungs- und Kursangebot auf diese individuellen Bedürfnisse der Stellensuchenden auszurichten. So zeigt sich beispielsweise, dass der Besuch einer arbeitsmarktlichen Massnahme (AMM) oftmals nicht mit der Ausübung einer flexiblen Arbeitsform im Rahmen eines Zwischenverdienstes vereinbart werden kann. Entsprechend wird eine Flexibilisierung des AMM-Angebots, beispielsweise über Angebote, die auch abends oder an Wochenenden genutzt werden können, als wichtig angesehen.

Will man das Beratungs- und Kursangebot noch gezielter auf die Bedürfnisse der Stellensuchenden zuschneiden, ist es zunächst notwendig, diese zu kennen. Die Erstellung eines individuellen Stellensuchenden-Profiles, welches mit erfolgsversprechenden Karrierewegen ergänzt werden kann, ist ein möglicher Ansatz. Dafür müssen aber in erster Linie die notwendigen zeitlichen Ressourcen in den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) vorhanden sein. Im Rahmen der Strategie öAV 2030 gibt es bereits Pläne, die Unterstützung der Stellensuchenden individueller zu gestalten.

Mögliche Massnahmen:

- Gemeinsamer Einkauf ausgewählter AMM durch die Kantone zur Abdeckung der spezifischen Bedürfnisse von Stellensuchenden in flexiblen Arbeitsformen (inkl. Angebote an Abenden oder Wochenenden)
- Förderung von Onlinekursen und digitalem Lernen auf E-Learning-Plattformen
- Prüfung von Möglichkeiten zur Erstellung von Stellensuchenden-Profilen (z.B. Weiterentwicklung der von AMOSA [2023] entwickelten Skill-Profile)

Handlungsfeld 3:

Kontrolle und Missbrauchsverhinderung

Im Zusammenhang mit neuen flexiblen Arbeitsformen sind auch neue Möglichkeiten des Missbrauchs entstanden. In vielen Fällen ist es für die Arbeitsmarktbehörden schwierig, zu kontrollieren, ob ein gemeldeter Arbeitsausfall tatsächlich der Realität entspricht. Auch die hohe geografische Mobilität von Stellensuchenden aus flexiblen Arbeitsformen erschwert die Kontrolle und stellt die Vollzugsstellen der ALV vor Herausforderungen. All dies trägt dazu bei, dass es im Kontext flexibler Arbeitsformen vermehrt zu einer komplexen und zeitintensiven Überprüfung der Vermittlungsfähigkeit kommt.

Spezialisierungen oder Schulungen könnten RAV-Beratende dabei unterstützen, Spezialfälle mit erhöhtem Missbrauchspotenzial frühzeitig zu erkennen und entsprechend handeln zu können. Für eine effektive Kontrolle ist es zudem wichtig, die Arbeits-einsätze von Stellensuchenden mit Zwischenverdiensten in flexiblen Arbeitsformen noch genauer zu erfassen.

Mögliche Massnahmen:

- Weiterentwicklung von automatisierten Kontrollen im Rahmen der Strategie öAV 2030 und dadurch Schaffung von Ressourcen zur vertieften Prüfung von Spezialfällen
- Anpassung des Formulars «Angaben der versicherten Person AvP» mit präziseren Angaben zu konkreten Einsätzen
- Schulungen von öAV-Mitarbeitenden (vgl. Handlungsfeld 1)

Handlungsfeld 4:

Rechtliche Rahmenbedingungen

Im Zuge der zunehmenden Bedeutung verschiedener flexibler Arbeitsformen werden die Vollzugsorgane des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) immer wieder mit komplexen rechtlichen Fragestellungen konfrontiert. Viele davon lassen sich zwar mit dem bestehenden rechtlichen Handlungsspielraum lösen – der Weg dorthin gestaltet sich jedoch oft schwierig und löst vonseiten der Versicherten immer wieder Unverständnis aus. Unklarheiten zeigen sich insbesondere im Bereich der Mehrfachbeschäftigung, also bei einem Verlust von einer oder mehreren Teilzeitstellen.

Aus den AMOSA-Workshops geht hervor, dass grundlegende Änderungen in den AVIG-Weisungen nicht als notwendig wahrgenommen werden, da grundsätzlich genügend Spielraum für kantonale Lösungen vorhanden ist. Die kantonalen Vollzugsvertretenden wünschen sich jedoch, dass diesen Spielräumen im Kontext von SECO-Revisionen auch genügend Rechnung getragen wird. Wichtig ist ausserdem, dass eine Normalisierung flexibler Arbeitsformen im Denken und Handeln der öAV stattfindet. Ein Ansatz zur Vermeidung von Unverständnis seitens der Versicherten wäre die Bereitstellung von zusätzlichen Informationen über die Leistungen der Arbeitslosenversicherung im Kontext flexibler Arbeitsformen.

Mögliche Massnahmen:

- Erarbeitung von einfachen Merkblättern für Versicherte zu rechtlichen Fragestellungen im Kontext flexibler Arbeitsformen
- Zentrale Sammlung kantonaler Urteile zur Beurteilung von Spezialfällen (inkl. digitaler Tools / intern eingesetzter KI)

Chancen und Herausforderungen für Temporärarbeitende

Einschätzungen von swissstaffing, dem Verband der Personaldienstleister

Flexible Arbeitsverhältnisse gewinnen im Zuge des gesellschaftlichen und technologischen Wandels zunehmend an Bedeutung. Temporärarbeit (Personalverleih) ist eine davon.

Die Mehrheit der Personen in flexiblen Arbeitsverhältnissen – mit Ausnahme der Solo-Selbständigen – sucht eine Festanstellung (vgl. Grafik 5, Seite 25). Befragungen von swissstaffing bestätigen die Ergebnisse von AMOSA. Demnach nutzt ein Drittel der Temporärarbeitenden die Arbeitsform als dauerhaftes, flexibles Arbeitsverhältnis. Für zwei Drittel ist Temporärarbeit nicht berufliches Ziel, sondern eine Etappe auf dem Weg zur Festanstellung – und sei es nur in Form eines Zwischenverdiensts. Befragungen von swissstaffing zeigen: 42 Prozent der Feststellensuchenden sind ein Jahr nach Aufnahme der Temporärarbeit in einer Festanstellung, rund die Hälfte davon im Betrieb, in welchem sie zuvor temporär gearbeitet haben. Deshalb sind öffentliche wie private Arbeitsvermittlung dauerhaft gefordert, gut zusammenzuarbeiten.

Stetige berufliche Weiterbildung ist ein wichtiger Faktor, um die Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten. Für

Personen in flexiblen Arbeitsverhältnissen kann der Zugang zu formaler Weiterbildung erschwert sein. Bei Temporärarbeitenden schliesst der Weiterbildungsfonds «temptraining» diese Lücke und bietet subventionierte Weiterbildung¹. Wie bei vielen paritätischen Weiterbildungsfonds ist die Bekanntmachung dieser Weiterbildungsangebote schwierig. Es gilt, stetig Aufklärungsarbeit zu leisten, bei der die öffentliche Arbeitsvermittlung durch Information unterstützen kann.

Die soziale Absicherung stellt für Personen in flexiblen Arbeitsverhältnissen eine Herausforderung dar. Temporärbeschäftigte und befristet Angestellte sind gegenüber Arbeitenden auf Abruf, Mehrfachbeschäftigten und Solo-Selbständigen bessergestellt. Temporärarbeitende sind über den GAV Personalverleih obligatorisch Krankentaggeld-versichert² und können sich ab der ersten Arbeitsstunde BVG-versichern lassen. Die Ergebnisse von AMOSA liefern Hinweise, dass Temporärarbeitende darüber noch zu wenig informiert sind. Nur knapp 40 Prozent geben an, die ihnen zustehenden Leistungen zu kennen (vgl. Seite 19). Auch hier besteht also Informationsbedarf.

1 Anspruch haben Personen, die dem GAV Personalverleih unterstehen und die mindestens 88 Stunden temporär gearbeitet haben. Der Anspruch bleibt nach dem Einsatz 12 Monate bestehen.

2 Temporärarbeitende sind ab dem vertraglich vereinbarten Arbeitsantritt Krankentaggeld-versichert. Sie haben nach einer Wartezeit von höchstens 2 Kalendertagen Anspruch auf Taggelder von bis zu 720 Tagen.

Glossar

Altersvorsorge

Die schweizerische Altersvorsorge beruht auf den drei Säulen staatliche Vorsorge, berufliche Vorsorge und private Vorsorge. Die drei Säulen erfüllen unterschiedliche Aufgaben und sind unterschiedlich geregelt.

Arbeitslosenkassen

Die Arbeitslosenkassen prüfen im Rahmen der Arbeitslosigkeit und gemäss den gesetzlichen Rahmenbedingungen den Leistungsanspruch. Sie sind ausserdem für die monatliche Auszahlung der Arbeitslosenentschädigung zuständig. Neben den öffentlichen gibt es auch diverse private Arbeitslosenkassen.

Arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM)

Massnahmen und Programme zur Verbesserung der Vermittlungsfähigkeit und zum Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit der Stellensuchenden, welche durch die Arbeitslosenversicherung finanziert werden.

AVAM

Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und die Arbeitsmarktstatistik.

Erwerbshybridisierung

Die Hybridisierung der Erwerbsarbeit äussert sich zum einen in zeitlich parallel ausgeübten Erwerbsformen, zum anderen in aufeinander folgenden Phasen unselbständiger und selbständiger Erwerbsarbeit sowie Nichterwerbstätigkeit.

Flexible Arbeitsformen

Unter flexiblen Arbeitsverhältnissen werden in diesem Projekt insgesamt sechs atypische Arbeitsformen zusammengefasst, die sich wesentlich von traditionellen Arbeitsverhältnissen unterscheiden. Dazu gehören: Arbeit auf Abruf, befristete Beschäftigung,

geringfügige Beschäftigung, Mehrfachbeschäftigung, Solo-Selbstständigkeit, Temporärarbeit (siehe auch Seite 9).

Öffentliche Arbeitsvermittlung (öAV)

Die öffentliche Arbeitsvermittlung ist eine Dienstleistung der öffentlichen Hand, die offene Stellen und verfügbare Arbeitskräfte zusammenführt. In der Schweiz ist die öffentliche Arbeitsvermittlung in nationale und kantonale Arbeitsmarktbehörden aufgeteilt. Für den Vollzug sind die Kantone verantwortlich, wobei verschiedene Organisationseinheiten involviert sind. Den Kern der öffentlichen Arbeitsvermittlung bilden die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV). Unterstützt werden die RAV von den Logistikstellen für arbeitsmarktliche Massnahmen (LAM), die für die Beschaffung und Evaluation von AMM verantwortlich sind. Weiter ist jeder Kanton verpflichtet, eine Kantonale Arbeitsstelle (KAST) zu betreiben, die je nach Kanton verschiedene Aufgaben der öffentlichen Arbeitsvermittlung übernimmt (Art. 85 AVIG). Alle drei Organe der kantonalen öffentlichen Arbeitsvermittlung werden deshalb auch als RAV/LAM/KAST zusammengefasst.

Stellensuchende

Als Stellensuchende gelten alle Personen, die bei einem RAV gemeldet sind, unabhängig davon, ob sie sofort für eine Stelle verfügbar sind. Stellensuchende gelten nicht als arbeitslos, wenn sie noch in einem Arbeitsverhältnis stehen, einen Zwischenverdienst erzielen, sich in einem Einsatzprogramm oder einer längerfristigen Weiterbildung befinden oder wegen Krankheit, Mutterschaft oder einem öffentlichen Dienst keine Stelle antreten können.

Datengrundlagen und Literatur

AMOSA-Befragung von Stellensuchenden

Will man mehr über die Motive, Hintergründe und Einschätzungen der Stellensuchenden in Bezug auf ihre Erwerbsverläufe lernen, so kann man sich nicht auf bestehende Datensätze stützen. AMOSA führte deshalb zwischen März und April 2024 eine Onlinebefragung von Stellensuchenden durch. Stellensuchende mit ausreichenden Deutschkenntnissen (gute schriftliche Grundlagenkenntnisse) wurden über einen breit angelegten Massenmailversand zur anonymen Teilnahme an der Befragung eingeladen. Die primäre Fokusgruppe der Befragung waren Stellensuchende aus flexiblen Erwerbsformen. Um sicherzustellen, dass diese Gruppe ausreichend repräsentiert ist, wurden die Personalberatenden der AMOSA-Kantone gebeten, die entsprechenden Stellensuchenden zusätzlich auf die Befragung hinzuweisen. Es muss also davon ausgegangen werden, dass Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen übervertreten sind und es sich nicht um ein repräsentatives Sample handelt. Insgesamt haben rund 3700 Stellensuchende aus dem AMOSA-Gebiet an der Befragung teilgenommen.

AMOSA-Befragung von Erwerbstätigen

Da ein alleiniger Fokus auf die Stellensuchenden ein etwas einseitiges Bild der Verbreitung, aber auch der Motive und Risiken flexibler Erwerbsformen zeichnet, hat AMOSA im Dezember 2023 ein Sample von Erwerbstätigen aus dem Online-Panel des Marktforschungsinstituts Intervista befragt. Befragt wurden sowohl Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung in einer flexiblen Arbeitsform tätig waren, als auch Personen, die in einer typischen Arbeitsform tätig waren (Vergleichsgruppe). Die Stichprobe wurde entlang repräsentativer Vorgaben des Bundesamts für Statistik (BFS) interlockt nach Geschlecht und Alter quotiert. Insgesamt haben rund 1000 Personen aus dem AMOSA-Gebiet an der Befragung teilgenommen.

Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

Die SAKE ist eine quartalsweise wiederholte Personenbefragung zur Erfassung der Erwerbsstruktur und des Erwerbsverhaltens der ständigen Wohnbevölkerung.

AVAM-AHV

Die Verknüpfung der AVAM-Daten mit den AHV-Registerdaten erlaubt eine vollständige Rückverfolgung der Erwerbs- und Einkommenssituation von Stellensuchenden sowohl vor als auch nach deren Abmeldung beim RAV. Mithilfe der monatlichen Einträge auf den Individuellen Konten (IK) der Zentralen Ausgleichsstelle (ZAS) zum AHV-pflichtigen Erwerbseinkommen kann die gesamte Erwerbshistorie der Stellensuchenden rekonstruiert werden.

Ausgewählte Literatur

AMOSA (2023). *Arbeit 4.0 – The Future of Work*. AMOSA, Zürich.

Ecoplan (2017). *Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Nachfolgestudie zu den Studien von 2003 und 2010, unter Berücksichtigung neuer Arbeitsformen*. Im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO, Bern.

Meissner, Jens O.; Weichbrodt, Johann; Hübscher, Bettina; Baumann, Sheron; Klotz, Ute; Pekruhl, Ulrich; Gisin, Leila; Gisler, Alexandra (2016). *Flexible Arbeitswelt. Eine Bestandsaufnahme auf gesellschaftlicher und volkswirtschaftlicher Ebene*. Hochschulverlag AG an der ETH Zürich.

Projektorganisation

Auftraggeber

Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden (VSAA), Regionalkonferenz Ostschweiz (Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau; Arbeitsamt des Kantons Appenzell Ausserrhoden; Arbeitsamt des Kantons Appenzell Innerrhoden; Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Glarus; Kantonales Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit Graubünden; Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons St. Gallen; Arbeitsamt des Kantons Schaffhausen; Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Thurgau; Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug; Amt für Arbeit des Kantons Zürich)

Steuerungsausschuss

Bruno Büchi (Vorsitz, Dienststellenleiter Arbeitsamt Kanton Schaffhausen), Gian Reto Caduff (Amtsleiter KIGA Kanton Graubünden), Bernhard Neidhart (Leiter Amt für Wirtschaft und Arbeit Kanton Zug), Simon Röthlisberger (Leiter Steuerung und Führungsunterstützung, SECO), Ariane M. Baer (Projektleiterin Ökonomie und Politik, swissstaffing)

Projektleitung

Miriam Hofstetter (Fachleiterin AMOSA)

Projektteam

Miriam Hofstetter, Oliver Roos, Yvan Jutzi, Ralph Schelling (AMOSA); Eugen Brunner (Kanton Appenzell Ausserrhoden); Janette Grab (Kanton Glarus); Thomas Oegerli, Roger Gredig (Kanton St. Gallen); Tatjana Zogg, Athanasios Goutziomitros (Kanton Zürich); Marcel Schaer (Kanton Thurgau); Martina Müller (Kanton Zug); Agatha Thürler (Kanton Graubünden); Gülsah Cyril (Kanton Schaffhausen)

Danksagung

Ein besonderer Dank geht an die Fachexpertinnen und -experten der kantonalen Arbeitsmarktbehörden und des SECO, die ihr Wissen und ihre Erfahrungen im Rahmen von zwei Workshops eingebracht haben und gemeinsam wertvolle Erkenntnisse und Massnahmenideen erarbeitet haben. Ein spezieller Dank geht auch an das Projektteam für die zahlreichen wertvollen Inputs und Anregungen, für sein Engagement bei den Workshops und bei der logistischen Unterstützung der Stellensuchenden-Befragungen.

Impressum

Auftraggeber und Herausgeber

Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbeförden,
Regionalkonferenz Ostschweiz

Kontakt/Bezugsquelle

Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug
und Zürich (AMOSa)
Amt für Arbeit des Kantons Zürich
Walchestrassse 19
Postfach, 8090 Zürich

www.amosa.net
kontakt@amosa.net
Telefon: 043 259 43 91

Redaktion

Miriam Hofstetter, Oliver Roos, Ralph Schelling

Gestaltung und Realisation

Works Graphic Design, Zürich

Fotos

Alle Fotos © iStock: Cover © ozgurdonmaz;
S. 6 © Ivan Pantic; S. 13 © skynesher;
S. 20 © Kosamtu; S. 30 © jacoblund;
S. 38 © RealPeopleGroup

Druck

merkur – medien, die verbinden

© AMOSA, Zürich, Oktober 2024

