

# Vielfältige flexible Arbeitsformen in der Erwerbswelt

Arbeitsbericht

Eine Teilstudie des Projekts «Beschäftigung und Stellensuche in einer flexiblen Arbeitswelt»

**Leitung:** Yvan Jutzi / Ralph Schelling

3. Oktober 2024

## Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung .....	3
2	Grundlagen .....	5
2.1	Flexibilisierung von Arbeit .....	5
2.2	Treiber der Veränderung der Verbreitung der Arbeitsformen.....	8
3	Daten und Methodik .....	9
4	Verbreitung und Entwicklung von flexiblen Arbeitsformen .....	11
4.1	Aggregierte Verbreitung und Entwicklung .....	11
4.2	Sektoren und Branchenebene.....	14
4.3	Berufsgruppen .....	18
4.4	Verbreitung nach soziodemografischen Merkmalen .....	20
4.4.1	Geschlecht.....	20
4.4.2	Alter .....	21
4.4.3	Bildung.....	23
4.4.4	Einkommen.....	24
4.5	Exkurs Plattformarbeit.....	26
5	Chancen und Risiken von flexiblen Arbeitsverhältnissen .....	28
5.1	atypisch prekäre Arbeitsverhältnisse .....	28
5.1.1	Operationalisierung .....	29
5.1.2	Resultate.....	30
6	Fazit.....	32
7	Literatur.....	33
8	Anhang.....	34
8.1	Tabellen.....	34
8.2	Prekarität .....	37

## 1 Einleitung

Bereits seit längerem findet auf dem Schweizer Arbeitsmarkt eine Veränderung der Arbeitsverhältnisse statt. So gewinnen gewisse Arbeitsformen an Bedeutung, während andere an Relevanz verlieren. Zu den wichtigsten Treibern hinter diesen Veränderungen gehören neben dem strukturellen Wandel auch der technologische und der gesellschaftliche Wandel. Die Frage, was diese Entwicklung für die Erwerbstätigen, die Stellensuchenden und die öffentliche Arbeitsvermittlung (öAV) bedeuten, wird in dem vorliegenden AMOSA-Projekt untersucht. Hierbei werden unterschiedliche Perspektiven eingenommen, wobei die vorliegenden Teilstudien einen Überblick über die Verbreitung und Entwicklung von ausgewählten flexiblen Arbeitsformen im AMOSA Gebiet gibt (Abbildung 1).



**Abbildung 1: Eingliederung in das Gesamtprojekt**

Der Teilstudienbericht ist wie folgt aufgebaut: Im zweiten Kapitel werden die begrifflichen Grundlagen und Definitionen des Projektes ausgeführt. Im dritten Kapitel werden die Daten und die Operationalisierung der flexiblen Arbeitsformen präsentiert. Mit den Jahresdaten der schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) werden sechs verschiedene flexible Arbeitsformen operationalisiert: Arbeit auf Abruf, geringfügige Beschäftigung, Mehrfachbeschäftigung, Soloselbstständigkeit, Temporärarbeit / Personalverleih, sowie befristete Arbeitsverhältnisse. Im vierten Kapitel werden die Verbreitung und Entwicklung der flexiblen Arbeitsformen aufgezeigt. Im fünften Kapitel wird auf die Chancen und Risiken der flexiblen Arbeitsformen eingegangen.

Es stellt sich heraus, dass sich rund jede fünfte erwerbstätige Person in einem flexiblen Arbeitsverhältnis befindet und dieser Anteil über die Zeit relativ konstant geblieben ist. Eine Untersuchung der verschiedenen Branchen zeigt, dass insbesondere die Kunst- und Unterhal-

tungsbranche, der Bereich Erziehung und Unterricht, sowie das Gesundheits- und Sozialwesen einen hohen Anteil flexibler Arbeitsverhältnisse aufweisen. Bezüglich der soziodemografischen Variablen lässt sich feststellen, dass Frauen im Vergleich zu Männern häufiger in flexiblen Arbeitsformen tätig sind. Ein Fokus auf das Alter zeigt, dass die Verbreitung flexibler Arbeitsformen in der jüngsten Altersgruppe am höchsten ist. Die flexiblen Arbeitsformen weisen sowohl Vor- als auch Nachteile auf. Auf der einen Seite können sie als Brücke dienen für den Übergang in ein Normalarbeitsverhältnis. Auf der anderen Seite können flexible Arbeitsformen Prekaritätsrisiken mit sich bringen.

## 2 Grundlagen

### 2.1 Flexibilisierung von Arbeit

Grundsätzlich wird unter der Flexibilisierung der Arbeit die Abkehr von traditionellen Arbeitsverhältnissen verstanden (Meissner et al., 2016). Ein traditionelles Arbeitsverhältnis ist eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung mit Arbeit, welche am Ort sowie unter der Leitung des Arbeitgebers ausgeführt wird (Kalleberg, 2000, S. 341). Meissner et al. (2016, S. 13) weisen darauf hin, dass dieses traditionelle Normalarbeitsverhältnis ein künstliches Konstrukt ist und gewisse flexible Arbeitsformen schon seit jeher vorkommen - so beispielsweise Homeoffice unter den Lehrpersonen. Trotzdem ist das «traditionelle Arbeitsverhältnis» nützlich als eine Art Referenzpunkt, um die Veränderungen und Abweichungen davon zu beschreiben. Solche Abweichungen werden meist als atypische oder flexible Arbeitsformen definiert.

Diese Abweichungen umfassen diverse Aspekte wie Homeoffice, aber auch Teilzeitarbeit oder die parallele Ausübung mehrerer Tätigkeiten. Häufig werden daher unterschiedliche Flexibilisierungsdimensionen unterschieden. Für die vorliegende Studie ist es essenziell, präzise Abgrenzungen vorzunehmen und den Analyserahmen genau abzustecken.

Für die Abgrenzung, welche Formen der Flexibilisierung für das Projekt analysiert werden sollen, wird eine leicht angepasste Version der Einteilung des Bundesrates (2021) verwendet (vgl. Abbildung 2). So kann zwischen der Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen, Arbeitsformen und Erwerbsbiografien unterschieden werden. Da sich insbesondere im Bereich der Flexibilisierung der Arbeitsformen und der Erwerbsbiografien relevante Fragen für die öffentliche Arbeitsvermittlung (öAV) stellen, fokussiert das Projekt auf diese beiden Bereiche. Der Fokus in der vorliegenden Teilstudie ist die Flexibilisierung der Arbeitsformen.




Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen	Flexibilisierung von Arbeitsformen	<i>Flexibilisierung von Erwerbsbiografien</i>
<p><b>Örtliche Flexibilisierung</b> z.B. Homeoffice, Co-Working Spaces, Shared Desks</p> <p><b>Zeitliche Flexibilisierung</b> z.B. Gleitzeit, Jahres- oder Lebensarbeitszeit</p> <p style="text-align: center;"></p>	<p><b>Vertragliche / Organisatorische Flexibilisierung</b> z.B. Plattformarbeit, Arbeit auf Abruf, Temporärarbeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Arbeitsverhältnisse</p> <p style="text-align: center;"></p>	<p><b>Erwerbshybridisierung</b> z.B. Teilselbständigkeit, Mehrfachbeschäftigung, Arbeitgeberähnliche Stellungen</p> <p style="text-align: center;"></p>

Abbildung 2: Flexibilisierungsdimensionen

## Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen

Bei der Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen kann zwischen einer örtlichen und einer zeitlichen Flexibilisierung unterschieden werden (vgl. z.B. Meissner et al. 2016 oder Spreitzer, Cameron, und Garrett 2017). Die *örtliche Flexibilisierung* bezieht sich auf den Ort, an dem die Arbeit verrichtet wird. Durch die Flexibilisierung wird die Arbeit nicht mehr zwangsläufig in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers verrichtet. Ein Beispiel hierfür ist das Homeoffice (Meissner et al., 2016, p. 34). Die *zeitliche Flexibilisierung* beschreibt, inwiefern sich die Arbeitnehmenden die Arbeitszeit selbständig einteilen können. Beispiele hierfür sind Gleitzeit oder Jahresarbeitszeit.

## Flexibilisierung von Arbeitsformen

Die *organisatorische / vertragliche Flexibilisierung* kann in fünf Subdimensionen gegliedert werden (Abbildung 3). Auf der Subdimension Anstellungsverhältnis wird abgebildet, ob es sich beispielsweise um eine unbefristete Anstellung, eine Anstellung über ein Temporärbüro oder um eine Selbständigkeit handelt. In der Dimension Vertragsverhältnis wird abgebildet, ob es sich beispielsweise um einen Einzelarbeits- oder Werkvertrag handelt. Die Dimension Art-des-Entgelts beschreibt die Form der Bezahlung, wie zum Beispiel Stunden-, Monats-, oder Werklohn. Beim relativen Umfang der bezahlten Arbeit geht es um das Pensum (Vollzeit / Teilzeit). Beim relativen finanziellen Anteil der flexiblen Arbeit am gesamten Haushaltseinkommen geht es um den Anteil am gesamten Haushaltseinkommen, welche die flexible Arbeit ausmacht. Dies reicht von vollständig bis sehr gering (Meissner et al., 2016).

Diese Kategorisierung der organisatorischen / vertraglichen Flexibilisierung ermöglicht es, verschiedene flexible Komponenten flexibler Arbeitsverhältnisse zu unterscheiden. Viele Arbeitsverhältnisse beinhalten mehrere dieser Komponenten. So ist beispielsweise eine befristete Teilzeitanstellung in zwei Dimensionen von Flexibilisierung betroffen («Anstellungsverhältnis» und «relativer Umfang der bezahlten Arbeit»). Im Rahmen der vorliegenden Teilstudie werden sechs flexible Arbeitsformen, welche verschiedene Charakteristiken dieser Subdimensionen aufweisen, analysiert. Zur Erinnerung, diese sind Arbeit auf Abruf, geringfügige Beschäftigung, Mehrfachbeschäftigung, Soloselbständigkeit, Temporärarbeit (Personalverleih), sowie befristete Arbeitsverhältnisse.

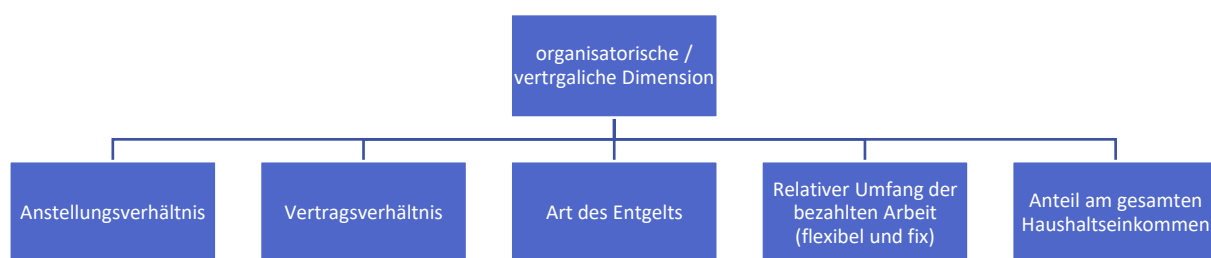


Abbildung 3: Organisatorische / vertragliche Flexibilisierungsdimension

## Flexibilisierung von Erwerbsbiografien

Nebst der Flexibilisierung innerhalb eines einzelnen Arbeitsverhältnisses, kann die Flexibilisierung auch entlang von Erwerbsbiografien stattfinden. Jansen (2020) bezeichnet diese Form von Flexibilisierung als Erwerbshybridisierung. Hierbei kann konkret zwischen drei Formen

unterschieden werden. Die gleichzeitige Ausübung mehrerer Tätigkeiten, zum Beispiel Mehrfachbeschäftigung oder Selbständigkeit im Nebenerwerb, wird als synchrone Erwerbshybridisierung bezeichnet. Weiter gibt es die serielle Erwerbshybridisierung. Darunter versteht man das regelmässige Abwechseln von Erwerbsstatus, beispielsweise vom Angestelltenstatus in den Selbständigkeitsstatus. Die dritte Form ist das Verschwimmen von Rollen. Hiermit sind beispielsweise arbeitgeberähnliche Stellungen gemeint, wie beispielsweise Ein-Personen-GmbHs. In der Abbildung 4 sind die unterschiedlichen Formen der Erwerbshybridisierung dargestellt.

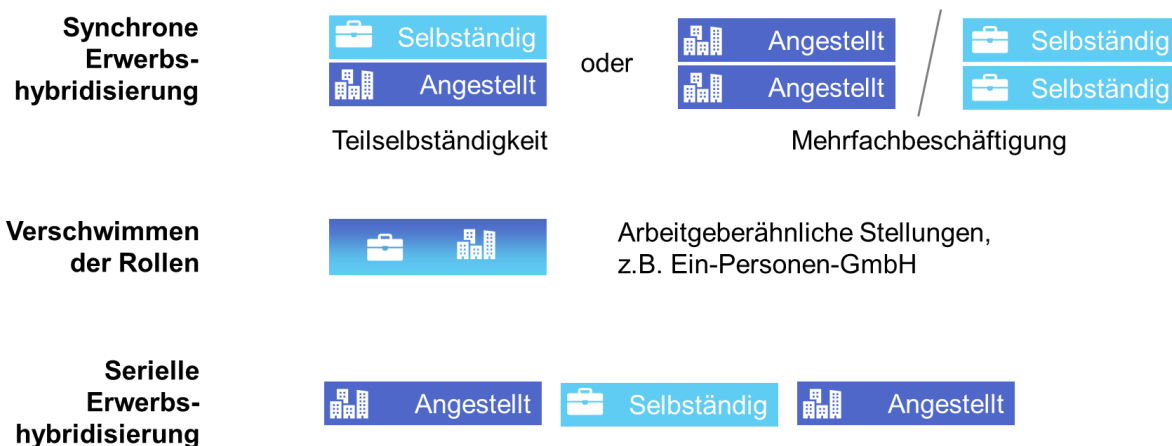


Abbildung 4: Formen der Erwerbshybridisierung

## 2.2 Treiber der Flexibilisierung

Neben der Unterscheidung zwischen verschiedenen Dimensionen der Flexibilisierung der Arbeit, stellt sich auch die Frage, welche Faktoren zur Flexibilisierung der Arbeit beitragen. Aus der Literatur können unterschiedliche Treiber identifiziert werden (Ecoplan, 2017, S. 31; Eichhorst, 2015, S. 2):

- *Struktureller Wandel:* In den letzten Jahren ist der Dienstleistungssektor bezüglich der Beschäftigtenzahl stark gewachsen (AMOSA, 2023). Dienstleistungen haben Eigenschaften, welche sich für die Verbreitung von flexiblen Arbeitsformen eignen. So ist zum Beispiel die Nachfrage nach Dienstleistungen oft nicht vorhersehbar und Dienstleistungen müssen ausserdem «just in time» erbracht werden, da sie nicht gelagert werden können. Entsprechend können Arbeitgebende auf flexible Arbeitsformen zurückgreifen, um beispielsweise einen vorübergehenden personellen Engpass aufgrund eines hohen Auftragsvolumens zu bewältigen.
- *Konjunktur:* In schlechteren Zeiten möchten sich Unternehmen tendenziell weniger binden und das Personal flexibel einsetzen. Dies führt dazu, dass flexible Arbeitsformen für Arbeitgeber attraktiver werden. So wird etwa in Rezessionen vermehrt auf Personalverleih gesetzt.
- *Regulierungen:* Regulierungen haben ebenfalls einen Einfluss auf die Flexibilisierung der Arbeitsformen. Gerade im Zuge der Wirtschaftskrise 2008 wurden Regulierungen gelockert, um den Arbeitsmarkt zu flexibilisieren. So kann beispielsweise Arbeitslosigkeit bekämpft werden oder das Potenzial der Arbeitskräfte besser ausgeschöpft werden.
- *Gesellschaftlicher Wandel:* Die «Work-Life-Balance» und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewinnen an Bedeutung. Entsprechend ist ein Trend in Richtung mehr Homeoffice und Teilzeitarbeit beobachtbar. Eine Studie von Sotomo (2023) zeigt beispielsweise, dass der Wunsch nach mehr Teilzeitarbeit und Präferenzen für eine Vier-tage-Woche in der Schweizer Bevölkerung verbreitet sind.
- *Technologischer Fortschritt:* Der technologische Fortschritt gilt als einer der wichtigsten Treiber für die Flexibilisierung der Arbeit. Neue Kommunikationsmittel sorgen für eine zeitliche und örtliche Unabhängigkeit bei der Arbeitsverrichtung. Ausserdem ermöglicht der technologische Fortschritt neue Formen von Arbeit wie beispielsweise Plattformarbeit.

### 3 Daten und Methodik

#### Datengrundlage

Für die Analyse zur Verbreitung und Entwicklung der flexiblen Arbeitsformen werden die Jahresdaten der **schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE)** verwendet. Die SAKE ist eine vom Bundesamt für Statistik (BFS) durchgeführte Personenbefragung und beinhaltet Informationen zur Erwerbsstruktur und zum Erwerbsverhalten der schweizerischen Wohnbevölkerung. Dies ermöglicht die Operationalisierung von flexiblen Arbeitsformen. Die SAKE wird seit 1991 jährlich durchgeführt, seit 2010 vierteljährlich. Für die Analyse werden die Jahresdaten verwendet, da gewisse für die Operationalisierung relevante Variablen nur jährlich erhoben werden. Ausserdem werden erst seit 2001 alle benötigten Variablen erhoben. Entsprechend werden für die Analyse die Jahresdaten von 2001 bis 2023 verwendet. Bei der Analyse über die Zeit muss berücksichtigt werden, dass die SAKE im Untersuchungszeitraum zweimal revidiert wurde (2010 und 2021). Vor und nach 2010 können gewisse Datenpunkte nur begrenzt miteinander verglichen werden, was mit einer gestrichelten Linie gekennzeichnet ist.

Im Dezember 2023 führte AMOSA in Zusammenarbeit mit dem Marktforschungsinstitut Inter vista eine **Befragung von Erwerbstätigen** durch. 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 1'000 Personen aus dem AMOSA-Gebiet an der Befragung teilgenommen. Im Rahmen dieser Teilstudie wird die Befragung verwendet, um Hinweise auf prekäre Arbeitsverhältnisse zu identifizieren. Ausserdem kann mit der Befragung herausgearbeitet werden, welche Motive hinter der Ausübung von Plattformarbeit liegen (siehe Kapitel 4.5).

#### Operationalisierung der flexiblen Arbeitsformen

Die Operationalisierung der flexiblen Arbeitsformen orientiert sich an den Analysen des BFS. Zur Grundgesamtheit zählen Erwerbstätige im AMOSA-Gebiet, welche zwischen 15 und 64 Jahre alt sind. Lernende werden nicht berücksichtigt. Die flexible Arbeitsformen werden wie folgt operationalisiert:

- **Geringfügige Beschäftigung:** Erwerbstätige mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 20%
- **Solo-Selbständigkeit:** Selbständigerwerbende, die keine Mitarbeitenden beschäftigen
- **Arbeit auf Abruf:** Erwerbstätige, welche nur zur Arbeit gehen, wenn sie vom Arbeitgeber «abgerufen» werden
- **Temporärarbeit (Personalverleih):** Erwerbstätige, die über einen Personalverleiher angestellt sind
- **Mehrfachbeschäftigung:** Erwerbstätige, die zeitgleich mehrere Arbeitsstellen innehaben
- **Befristete Beschäftigung:** Erwerbstätige in einem Arbeitsverhältnis mit einer Dauer von unter einem Jahr

### Methodik und Einschränkungen

Die Daten der SAKE werden in erster Linie deskriptiv ausgewertet. Die Auswertung erfolgt primär anhand von Gruppenvergleichen. Branchen, Berufsgruppen, sowie soziodemografische Variablen stehen dabei im Fokus. Bei der Analyse zur Prekarität in Kapitel 4.5 wird zudem auf ein Logit-Modell zurückgegriffen, um die deskriptiven Ergebnisse auf statistische Signifikanz zu überprüfen.

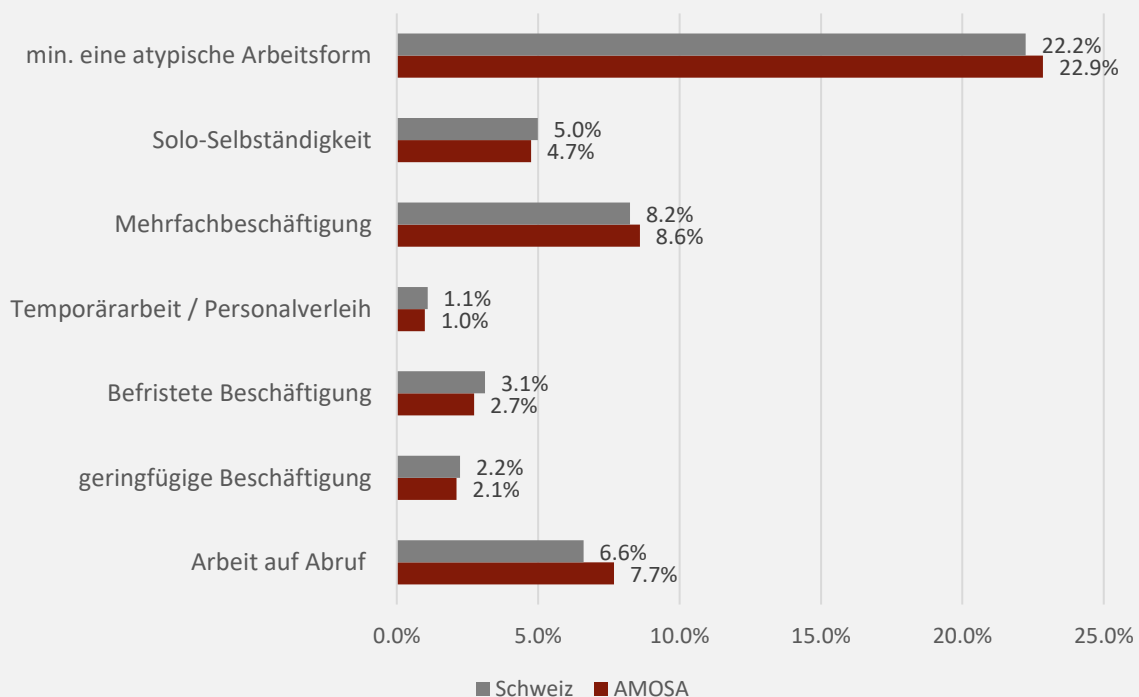
Die Analyse der flexiblen Arbeitsformen bringt Herausforderungen mit sich. Aufgrund der kritischen Fallzahlengrösse sind gewisse Werte mit Vorsicht zu interpretieren oder können nicht ausgewiesen werden. Werte, welche aufgrund beschränkter Fallzahlen extrapoliert wurden, werden in Klammern ausgewiesen. Werte, welche aufgrund von Datenschutzgründen nicht publiziert werden können, werden mit einem X ausgewiesen.

## 4 Verbreitung und Entwicklung von flexiblen Arbeitsformen

### 4.1 Aggregierte Verbreitung und Entwicklung

Im AMOSA-Gebiet befanden sich im Jahr 2023 rund **1'913'000 Erwerbstätige**. Davon waren rund **437'000** in mindestens einem flexiblen Arbeitsverhältnis, was einem Anteil von rund 23 Prozent entspricht (3 im Anhang). In der Verbreitung der einzelnen Arbeitsformen zeigen sich grosse Unterschiede (Abbildung 5). Arbeit auf Abruf (7,7 Prozent bzw. 147'000), sowie Mehrfachbeschäftigung (8,6 Prozent bzw. 164'000) sind die am meisten verbreiteten flexiblen Arbeitsformen. Solo-Selbständig, das heisst selbständig ohne Mitarbeitende, sind im AMOSA-Gebiet rund 4,7 Prozent bzw. 91'000 Personen. Befristete Arbeitsverhältnisse unter einem Jahr (2,7 Prozent bzw. 48'000), geringfügige Beschäftigung (2,7 Prozent bzw. 52'000) und Temporärarbeit / Personalverleih (1,0 Prozent bzw. 19'000) sind vergleichsweise weniger verbreitet.

**Abbildung 5:** flexible Arbeitsformen im AMOSA Gebiet und der Gesamtschweiz



**Bemerkungen:** Abgebildet ist die Verbreitung der flexiblen Arbeitsformen im AMOSA-Gebiet und in der Gesamtschweiz. Es gilt zu beachten, dass sich eine Person in mehreren flexiblen Arbeitsformen gleichzeitig befinden kann (z.B. befristet und geringfügig beschäftigt). Dies führt dazu, dass die einzelnen Formen aufsummiert nicht den 22,9% entsprechen.

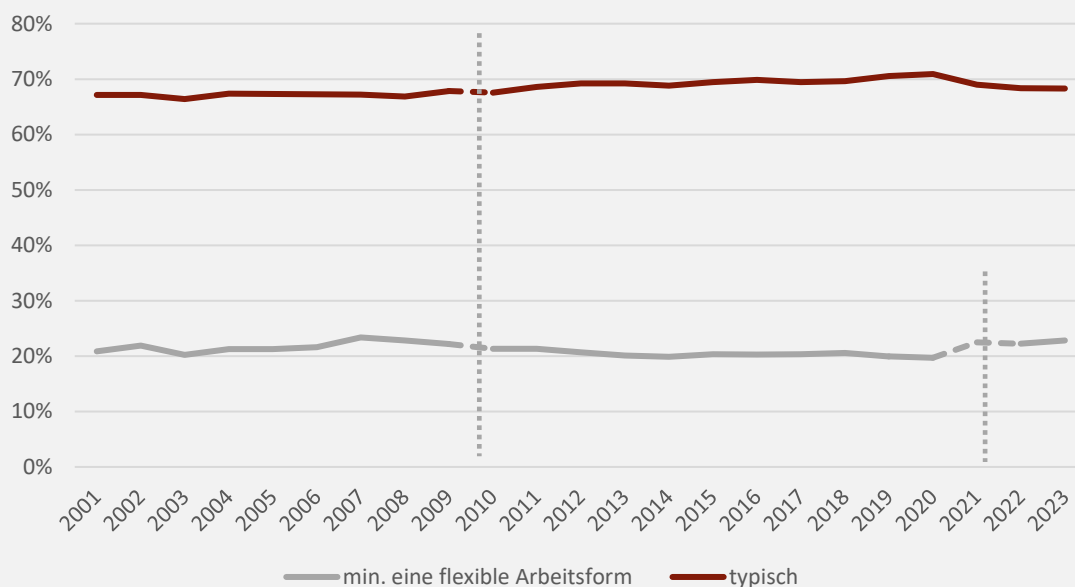
**Lesebeispiel:** Rund 23 Prozent der Erwerbstätigen befanden sich im AMOSA-Gebiet im Jahr 2023 in mindestens einer flexiblen Arbeitsform.

*Daten: BFS/SAKE, Jahresdaten 2023, AMOSA-Gebiet*

Auf der gesamtschweizerischen Ebene sind die Anteile sehr ähnlich. Auffallend ist, dass Arbeit auf Abruf im AMOSA-Gebiet leicht stärker verbreitet ist im Vergleich mit der Gesamtschweiz.<sup>1</sup>

In Abbildung 6 ist die Entwicklung des Anteils erwerbstätiger Personen, welcher sich in mindestens einer flexiblen Arbeitsform befindet, über die Zeit abgebildet. Es lässt sich feststellen, dass dieser Anteil seit 2001 relativ konstant bei rund 20 Prozent liegt. Als Vergleich ist die Entwicklung der Beschäftigung in typischen Arbeitsformen abgebildet. Das typische Arbeitsverhältnis wird definiert als eine unbefristete Festanstellung bei einem einzigen Arbeitgebenden mit einem Pensum von mindestens 50 Prozent. Auch hier zeigt sich ein stabiles Bild mit konstant um die 70 Prozent. Wie bereits beschrieben, muss bei der Analyse der Entwicklung über die Zeit der Strukturbruch nach 2009 berücksichtigt werden. Zudem wird der Anteil der flexiblen Arbeitsformen im Jahr 2021 etwas überschätzt, da zu den befristet Beschäftigten in diesem Jahr auch Personen mit einem Vertrag von einem Jahr gezählt wurden und nicht nur solche mit einem Vertrag unter einem Jahr.

**Abbildung 6:** Entwicklung Anteil flexibel und Anteil typisch über die Zeit



**Bemerkungen:** Abgebildet ist die Entwicklung des Anteils Erwerbstätiger, welcher sich in mindestens einer flexiblen Arbeitsform befindet, sowie die Entwicklung des Anteils, welcher sich in einem typischen Arbeitsverhältnis befindet.

*Daten: BFS/SAKE, Jahresdaten 2001 bis 2023, AMOSA-Gebiet*

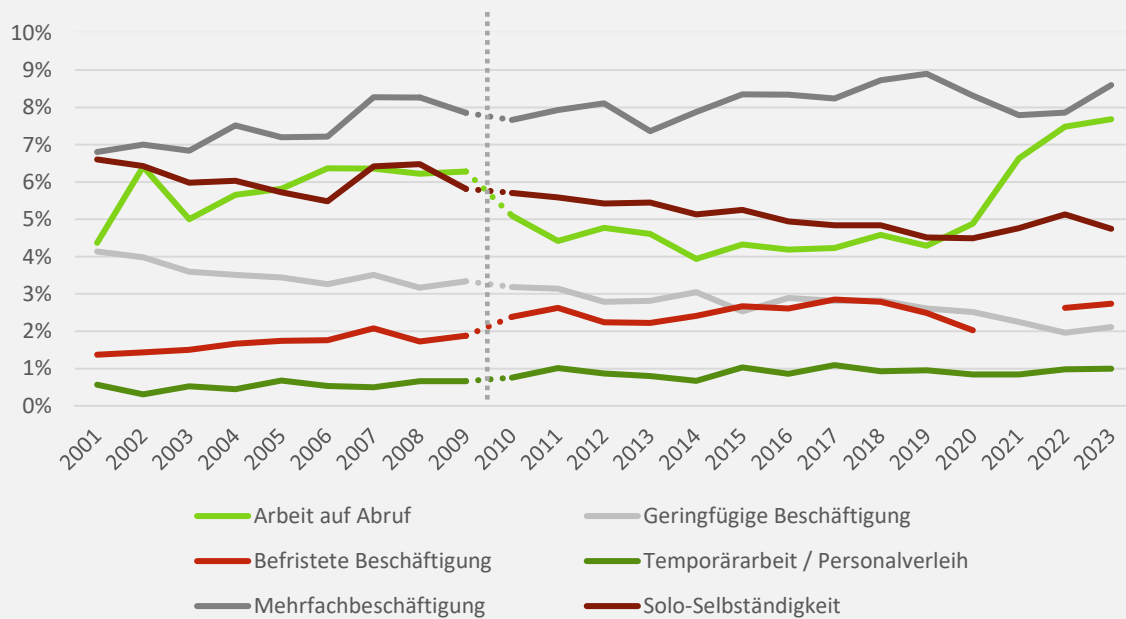
Ein Blick darauf, wie sich die einzelnen Formen über die Zeit entwickelt haben zeigt, dass es unterschiedliche Tendenzen gibt. Auf der einen Seite gibt es Arbeitsformen, wie die Mehrfachbeschäftigung, die befristete Beschäftigung und die Temporärarbeit, welche über die Zeit gewachsen sind. Auf der anderen Seite hat sich der Anteil Solo-Selbständiger und geringfügig

<sup>1</sup> Erwerbstätige können sich in mehreren flexiblen Arbeitsformen gleichzeitig befinden. Dies führt dazu, dass die Summe der einzelnen Arbeitsformen höher ist als der Anteil, welcher sich in mindestens einer flexiblen Arbeitsform befindet.

Beschäftigter rückläufig entwickelt. Bei der Entwicklung der Arbeit auf Abruf ist ein Anstieg und eine hohe Volatilität beobachtbar (Abbildung 7), wobei letzteres mit der konjunkturellen Entwicklung in Zusammenhang gebracht werden kann (Abbildung 18).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die betrachteten flexiblen Arbeitsformen unterschiedlich stark verbreitet sind und sich die Beschäftigung über die Jahre auch unterschiedlich entwickelt hat. Auf aggregierter Ebene ist der Anteil an Personen in flexibler Beschäftigung über die letzten Jahre jedoch erstaunlich stabil geblieben.

**Abbildung 7:** Entwicklung der flexiblen Arbeitsformen im AMOSA-Gebiet über die Zeit



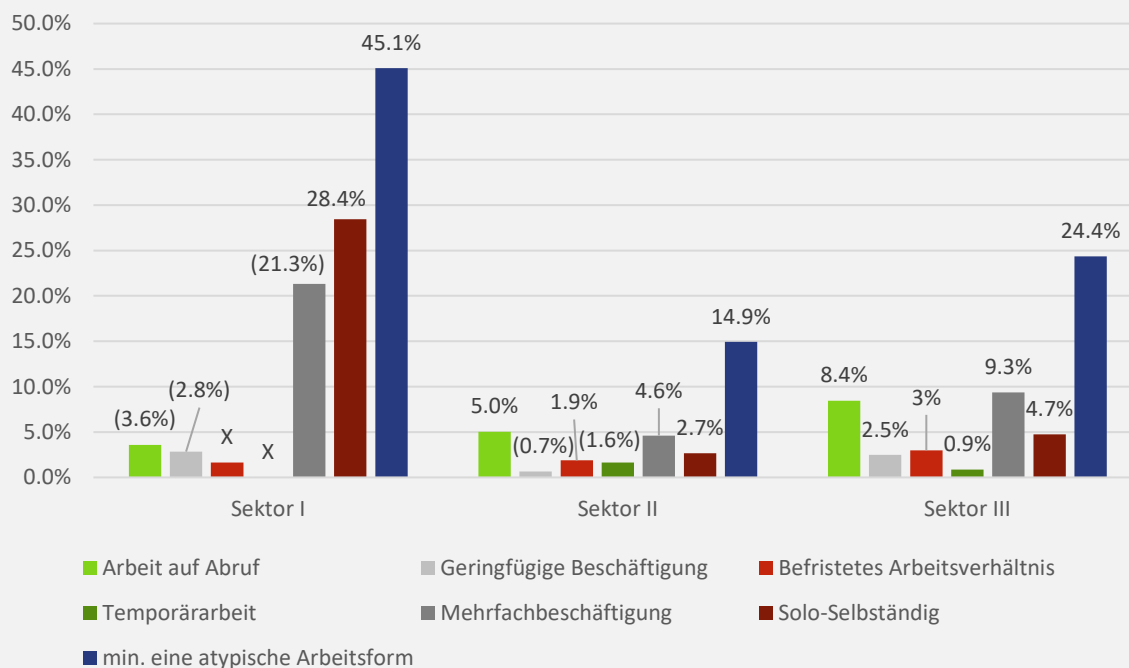
**Bemerkungen:** Abgebildet ist die Entwicklung der Beschäftigung in den einzelnen flexiblen Arbeitsformen im AMOSA-Gebiet als Anteil an allen Erwerbstätigen. Es gilt zu beachten, dass vereinzelte Datenpunkte aufgrund der geringen Fallzahlengrösse nicht interpretiert werden können. Der Anteil befristeter Beschäftigter für das Jahr 2021 ist nicht ausgewiesen, da die Erhebung der unterliegenden Variable verändert wurde. Zwischen 2009 und 2010 kam es zu einem Strukturbruch der SAKE, weshalb die Zahlen vor und nachher nur bedingt vergleichbar sind. Im Jahr 2021 kann die befristete Beschäftigung mit einer Vertragsdauer von weniger als einem Jahr aufgrund der Variablenkonstruktion in der SAKE nicht operationalisiert werden, weshalb kein Wert ausgewiesen wird. Ab dem Jahr 2022 kann das befristete Arbeitsverhältnis von weniger als einem Jahr wieder operationalisiert werden.

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

## 4.2 Sektoren und Branchenebene

Auf Ebene der Sektoren zeigen sich bezüglich der Verbreitung von flexiblen Arbeitsformen unterschiedliche Bilder (Abbildung 8). Dies sowohl in der Präsenz von flexiblen Arbeitsformen insgesamt, aber auch in der Verbreitung der unterschiedlichen Formen.

**Abbildung 8:** Verbreitung der flexiblen Arbeitsformen in den Sektoren



**Bemerkungen:** Abgebildet ist die Verbreitung der einzelnen flexiblen Arbeitsformen in den unterschiedlichen Sektoren. Werte in Klammern wurden aufgrund einer beschränkten Anzahl Beobachtungen extrapoliert. Die Resultate sind entsprechend mit Vorsicht zu interpretieren. Werte, welche mit X gekennzeichnet sind, können aufgrund der zu geringen Anzahl Beobachtungen nicht publiziert werden.

**Lesebeispiel:** Rund 45 Prozent der Erwerbstätigen im Sektor I sind in mindestens einer flexiblen Arbeitsform tätig. 9 Prozent der Erwerbstätigen im Sektor III sind in mehreren Anstellungen tätig.

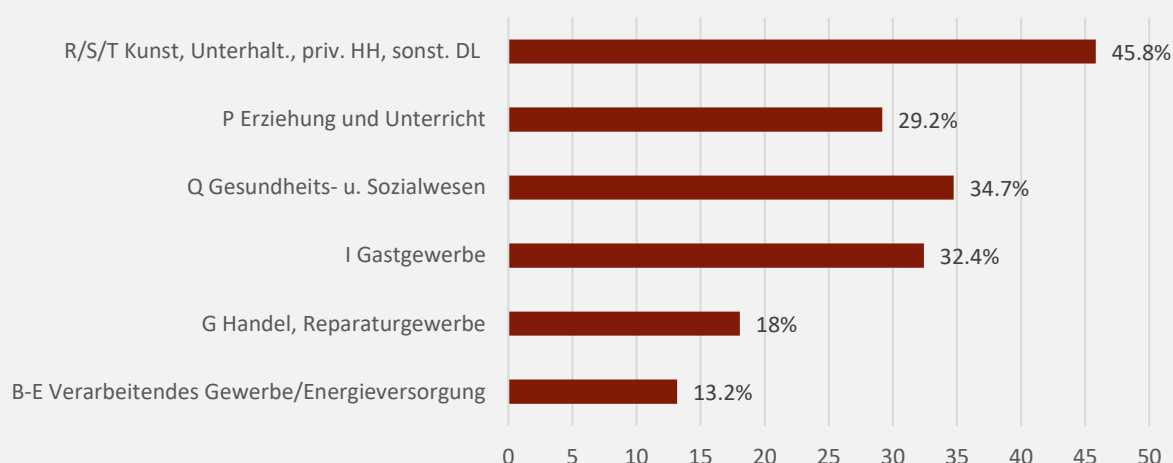
*Daten: BFS/SAKE, Jahresdaten 2023, AMOSA-Gebiet*

Der Landwirtschaftssektor (Sektor I) hat mit 45 Prozent den höchsten Anteil flexibler Erwerbstätiger. Rund 28 Prozent der Erwerbstätigen in diesem Sektor sind solo-selbständig, was primär auf die selbständigen Landwirtinnen und Landwirte zurückzuführen ist. Etwa 21 Prozent der Erwerbstätigen gehen mehreren Arbeiten gleichzeitig nach. Es gilt jedoch zu berücksichtigen, dass der Landwirtschaftssektor mit rund 32'000 Beschäftigten den kleinsten Sektor darstellt. Im Industriesektor (Sektor II) ist der Anteil flexibler Arbeitskräfte mit 15 Prozent am geringsten. Die am stärksten verbreiteten flexiblen Arbeitsformen im Industriesektor sind Arbeit auf Abruf mit 5 Prozent und Mehrfachbeschäftigung mit 5 Prozent. Im Dienstleistungssektor

(Sektor III), welcher mit rund 1'496'000 Beschäftigten mit Abstand den grössten Wirtschaftsbereich darstellt, sind rund 24 Prozent der Erwerbstätigen in einem flexiblen Arbeitsverhältnis. Die dominanten Formen sind; analog zum Industriesektor, die Mehrfachbeschäftigung mit 9 Prozent und die Arbeit auf Abruf mit 8 Prozent.

Auf Branchenebene zeigen sich ebenfalls relevante Unterschiede. Abbildung 9 und Abbildung 10 zeigen, wie stark flexible Arbeitsformen in den verschiedenen Branchengruppen vertreten sind.<sup>2</sup> Im Bereich der Kunst und Unterhaltung ist der Anteil Erwerbspersonen in mindestens einer flexiblen Arbeitsform mit rund 46 Prozent am höchsten. Die bedeutendsten Arbeitsformen in diesem Bereich sind die Solo-Selbständigkeit und die Mehrfachbeschäftigung, welche rund 32, beziehungsweise 29 Prozent der flexiblen Arbeitsformen ausmachen. Im Bereich Erziehung und Unterricht sind rund 29 Prozent der Erwerbstätigen in einer flexiblen Arbeitsform tätig. Die Mehrfachbeschäftigung ist mit rund 42 Prozent die wichtigste Arbeitsform in dieser Branchengruppe. Dabei dürfte es sich insbesondere um Lehrkräfte handeln, die in mehreren Teilzeitpensen an verschiedenen Schulen unterrichten.

**Abbildung 9:** Anteil Erwerbstätige in mindestens einer flexiblen Arbeitsform nach Branchen



**Bemerkungen:** Abgebildet ist der Anteil Erwerbstätiger, welcher sich in mindestens einer flexiblen Arbeitsform befindet, nach Branche. Bezüglich der Arbeitsform Temporärarbeit (Personalverleih) wurde mithilfe der Berufe die Branchen neu zugeteilt, da nicht in jedem Falle die Branche angegeben wurde, in der die Tätigkeit ausgeübt wird, sondern die Branche sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, in der die Temporärbüros erfasst wurden.

**Lesebeispiel:** Rund 29 Prozent der Erwerbstätigen, welche in der Branche Erziehung und Unterricht tätig sind, befinden sich in mindestens einer flexiblen Arbeitsform.

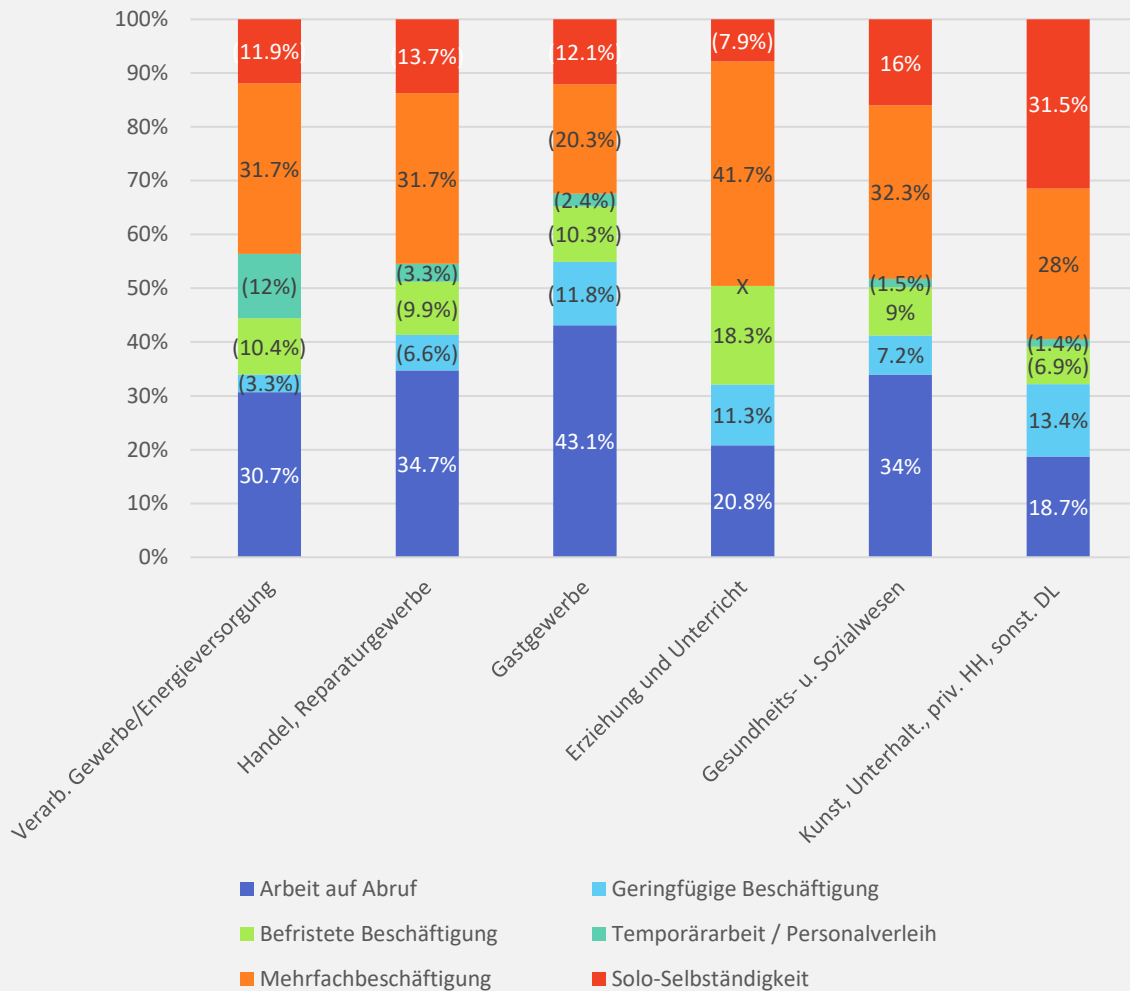
*Daten: SAKE / BFS, Jahresdaten 2023, AMOSA-Gebiet*

<sup>2</sup> Es gilt zu beachten, dass die Analyse auf Ebene der Wirtschaftsabschnitte der NOGA-Klassifikation durchgeführt wurde. Es wurden teilweise mehrere Abschnitte zusammengefasst. Auf eine Analyse auf einem tieferen Aggregationslevel wird aufgrund der geringen Fallzahlen verzichtet. Detailliertere Informationen sowie Zahlen zu weiteren Branchengruppen sind im Anhang 5 zu finden.

Auch das Sozial- und Gesundheitswesen hat mit etwa 35 Prozent einen hohen Anteil an Erwerbstätigen, welche sich in einem flexiblen Arbeitsverhältnis befinden. Hier sind es insbesondere Arbeit auf Abruf mit 34 Prozent, sowie Mehrfachbeschäftigung mit 33 Prozent, welche am meisten verbreitet sind. Im Gastgewerbe sind rund 32 Prozent der Erwerbstätigen in einer flexiblen Arbeitsform tätig. Mit ungefähr 43 Prozent ist Arbeit auf Abruf die am meisten verbreitete flexible Arbeitsform in dieser Branche. Dass flexible Arbeitsformen in der Gastronomie stark verbreitet sind, ist unter anderem auf die unbeständige Arbeitsnachfrage durch saisonale Schwankungen und Wettereinflüsse zurückzuführen.

In den beiden Branchen Handel / Reparaturgewerbe und verarbeitendes Gewerbe / Energieversorgung, liegt der Anteil flexibler Arbeitskräfte mit rund 18 Prozent beziehungsweise 13 Prozent wesentlich tiefer. Allerdings sind auch in diesen Bereichen Arbeit auf Abruf und Mehrfachbeschäftigung die wichtigsten flexiblen Arbeitsformen. Im verarbeitenden Gewerbe / Energieversorgung fällt ausserdem auf, dass im Vergleich zu den anderen Branchen der Anteil Temporärarbeit (Personalverleih) hoch ist. So macht Temporärarbeit (Personalverleih) rund 10 Prozent der ausgeführten flexiblen Arbeitsformen in dieser Branche aus.

**Abbildung 10:** Zusammensetzung der Branchen nach flexiblen Arbeitsformen



**Bemerkungen:** Abgebildet ist die Verbreitung der einzelnen flexiblen Arbeitsformen in den jeweiligen Branchen. Da sich Personen in mehreren flexiblen Formen gleichzeitig befinden können, ist die Grundgesamtheit hier nicht die Individuen, sondern die Summe der flexiblen Arbeitsformen. Werte in Klammern basieren auf einer beschränkten Anzahl Beobachtungen und sind entsprechend mit Vorsicht zu interpretieren. Werte, welche mit X gekennzeichnet sind, können aufgrund der zu geringen Anzahl Beobachtungen nicht publiziert werden. Die Branchenzuteilung der Temporärarbeit ist mithilfe der Berufe korrigiert, aufgrund fehlerhafter Zuteilung zur Branche der Temporärbüros (sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen).

**Lesebeispiel:** 43 Prozent der im Gastgewerbe ausgeübten flexiblen Arbeitsformen fallen in den Bereich Arbeit auf Abruf.

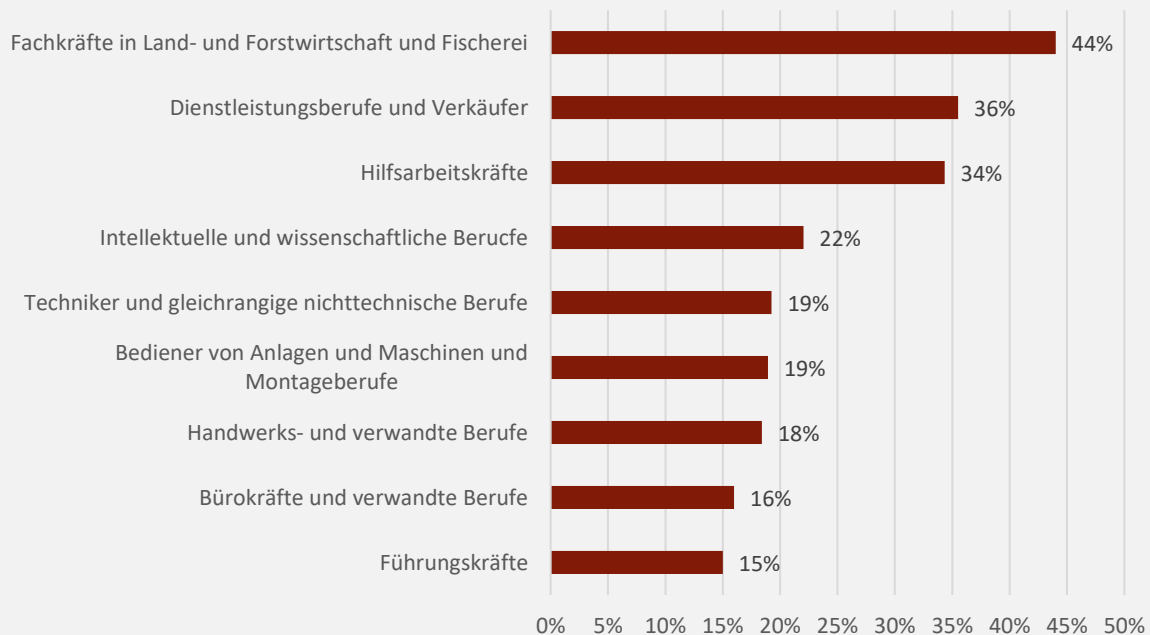
Daten: SAKE / BFS, Jahresdaten 2023, AMOSA-Gebiet

### 4.3 Berufsgruppen

Wie bei den Branchen, zeigen sich auch zwischen den Berufsgruppen Unterschiede bezüglich der Verbreitung von flexiblen Arbeitsformen. So gibt es Berufsgruppen, in welchen der Anteil flexibler Arbeitsformen deutlich grösser ist als in anderen. Der Anteil Erwerbstätiger, welcher in mindestens einer flexiblen Arbeitsform tätig ist, liegt bei den Fachkräften in Land – und Forstwirtschaft und Fischerei mit rund 44 Prozent am höchsten. Des Weiteren ist innerhalb der Gruppe der Hilfsarbeitskräfte rund jede dritte Person in mindestens einem flexiblen Arbeitsverhältnis. Hoch ist der Anteil flexibler Arbeitskräfte ausserdem bei den Dienstleistungsberufen und im Verkauf mit rund 36 Prozent. Bei den Führungskräften ist der Anteil mit 15 Prozent am geringsten (Abbildung 11).

In den jeweiligen Berufsgruppen zeigt sich, dass unterschiedliche Arbeitsformen unterschiedliche Bedeutungen haben. In den Bereichen Maschinenbedienung und Montage sowie in Dienstleistungsberufen ist die Arbeit auf Abruf mit rund 45, beziehungsweise 38 Prozent am stärksten verbreitet ist. Bei den Fachkräften in Land- und Forstwirtschaft ist diese Arbeitsform hingegen kaum relevant. Vielmehr dominieren hier die Solo-Selbständigkeit und die Mehrfachbeschäftigung. Die Solo-Selbständigkeit ist auch bei den Handwerks- und verwandten Berufen die wichtigste flexible Arbeitsform.

**Abbildung 11:** Anteil Erwerbstätiger in mindestens einer flexiblen Arbeitsform nach Berufsgruppen



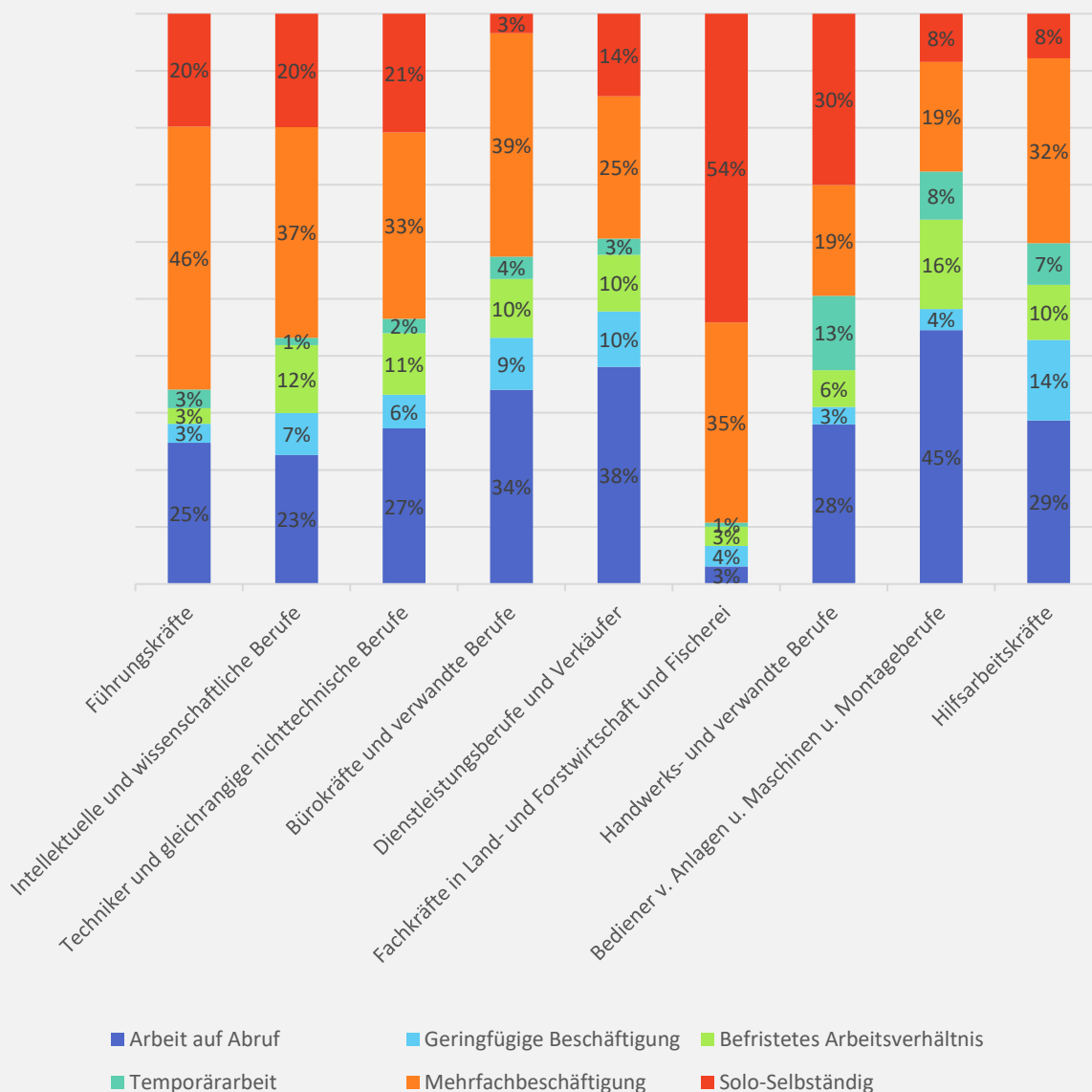
**Bemerkungen:** Abgebildet ist der Anteil Erwerbstätiger, welcher sich in mindestens einer flexiblen Arbeitsform befindet.

**Lesebeispiel:** 44 Prozent der Erwerbstätigen aus der Berufsgruppe Fachkräfte in Land – und Forstwirtschaft und Fischerei befinden sich in mindestens einer atypischen Arbeitsform.

*Daten: SAKE / BFS, Jahresdaten 2023, AMOSA-Gebiet*

Temporärarbeit (Personalverleih) ist insbesondere in den Handwerks- und verwandten Berufen vertreten mit 13 Prozent. Auch unter den Bedienern von Maschinen und Anlagen und Montageberufen, sowie unter den Hilfsarbeitskräften und Bürokräften, befinden sich überdurchschnittlich viele Temporärarbeitende. Befristete Arbeitsverhältnisse sind über alle Berufsgruppen hinweg ähnlich verbreitet. Einzig bei den Führungskräften machen die befristeten Arbeitsverhältnisse nur 3 Prozent aller flexiblen Arbeitsformen aus (Abbildung 12).

**Abbildung 12:** Verbreitung der einzelnen flexiblen Arbeitsformen in den Berufsgruppen



**Bemerkungen:** Abgebildet ist die Verbreitung der einzelnen flexiblen Arbeitsformen in den jeweiligen Berufsgruppen. Da sich Personen in mehreren flexiblen Formen gleichzeitig befinden können, ist die Grundgesamtheit hier nicht die Individuen, sondern die Summe der flexiblen Arbeitsformen

**Lesebeispiel:** 46 Prozent aller ausgeführten flexiblen Arbeitsformen von Führungskräften sind Mehrfachbeschäftigung

Daten: SAKE / BFS, Jahresdaten 2023, AMOSA-Gebiet

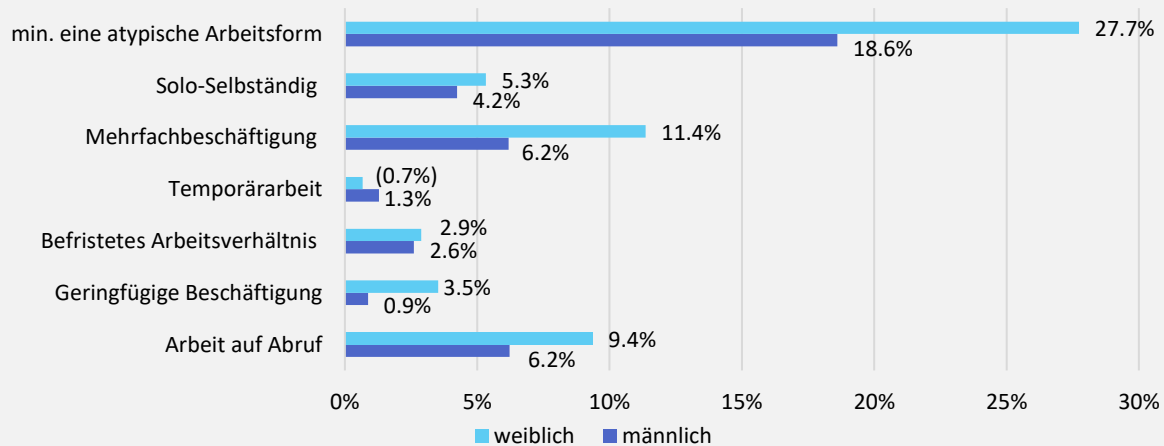
## 4.4 Verbreitung nach soziodemografischen Merkmalen

Eine weitere Möglichkeit, die Verbreitung und Entwicklung von flexiblen Arbeitsformen zu untersuchen ist die Analyse nach unterschiedlichen soziodemografischen Charakteristiken. In dieser Teilstudie liegen die Variablen Geschlecht, Alter, Bildung und Einkommen im Fokus.

### 4.4.1 Geschlecht

Zwischen den Geschlechtern zeigen sich deutliche Unterschiede. So sind Frauen häufiger in flexiblen Arbeitsverhältnissen tätig als Männer. Etwas mehr als ein Viertel der Frauen sind in mindestens einer flexiblen Arbeitsform tätig, während der Anteil bei Männern rund 19 Prozent beträgt. Abgesehen von der Temporärarbeit, welche unter Männer leicht verbreiteter ist als unter Frauen, gilt dies für alle untersuchten Arbeitsformen. Insbesondere bei Arbeit auf Abruf und Mehrfachbeschäftigung zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Während rund 11 Prozent der Frauen mehreren beruflichen Tätigkeiten nachgeht, sind es bei den Männern nur rund 6 Prozent. Bei der Arbeit auf Abruf sind die Verhältnisse ähnlich wie bei der Mehrfachbeschäftigung (Abbildung 13). Ein interessantes Bild zeigt sich auch bei der geringfügigen Beschäftigung. Rund 1 Prozent der erwerbstätigen Männer sind geringfügig beschäftigt. Bei den Frauen liegt der Anteil bei 4 Prozent. Wenn man die Entwicklung über die Zeit betrachtet ist deutlich zu erkennen, dass der Rückgang der geringfügigen Beschäftigung insgesamt durch die Frauen getrieben ist. Bei den Männern ist der Anteil über die Zeit konstant geblieben, während bei den Frauen ein starker Rückgang beobachtbar ist (Abbildung 14).

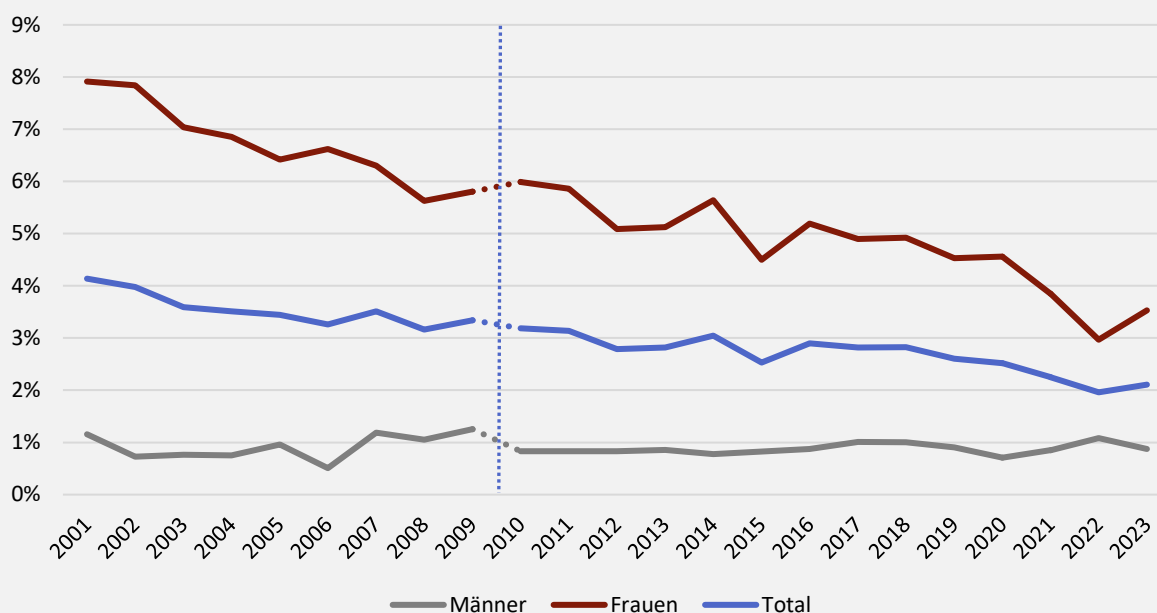
**Abbildung 13:** Verbreitung der flexiblen Arbeitsformen nach Geschlecht



**Bemerkungen:** Abgebildet ist die Verbreitung der flexiblen Arbeitsformen nach Geschlecht.

*Daten: SAKE / BFS, Jahresdaten 2023, AMOSA-Gebiet*

**Abbildung 14:** Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung nach Geschlecht



**Bemerkungen:** Abgebildet ist die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung nach Geschlecht.

*Daten: SAKE / BFS, Jahresdaten 2001 bis 2023, AMOSA-Gebiet*

#### 4.4.2 Alter

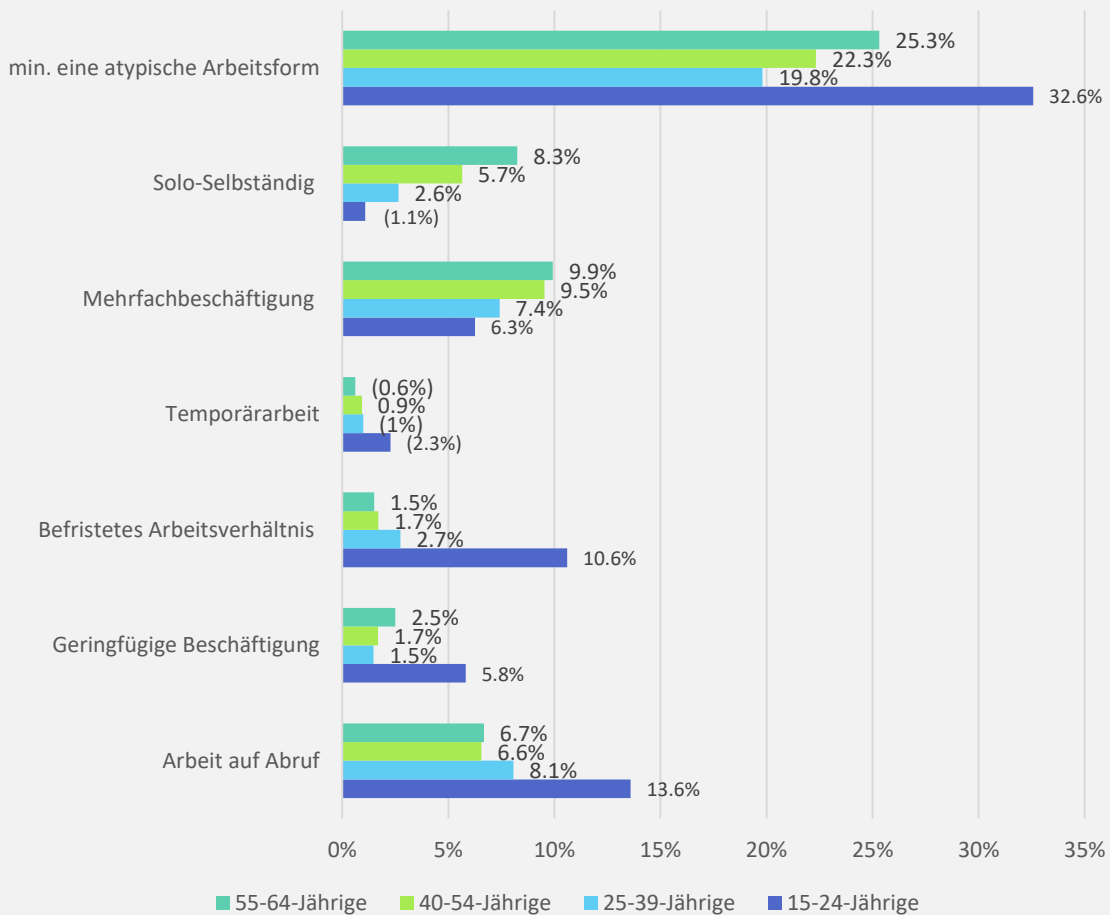
Über verschiedene Altersgruppen hinweg sind ebenfalls deutliche Unterschiede ersichtlich (Abbildung 15). Die jüngsten (15-24-Jährige) und ältesten (55-64-Jährigen) Erwerbstätigen befinden sich mit 33 bzw. 25 Prozent am häufigsten in einer flexiblen Erwerbskonstellation. Es zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Arbeitsformen.

Bei den 15-24-Jährigen sind befristete Anstellungen mit 11 Prozent und Arbeit auf Abruf mit 14 Prozent besonders verbreitet. Mit zunehmendem Alter nimmt die Verbreitung dieser Arbeitsformen stetig ab. Bei der Solo-Selbständigkeit und der Mehrfachbeschäftigung zeigt sich ein umgekehrtes Bild. Unter den jüngsten Erwerbstätigen zwischen 15 und 25 Jahren sind nur 1 Prozent solo-selbständig, während der Anteil bei den 55-64-Jährigen bei 8 Prozent liegt. Der Anteil Mehrfachbeschäftigter steigt zunächst mit zunehmendem Alter an, erreicht aber den Höhepunkt bei den 40-54-Jährigen mit 10 Prozent.

Die geringfügige Beschäftigung ist unter den 15-24-Jährigen mit 6 Prozent am stärksten verbreitet, verliert dann mit zunehmendem Alter an Bedeutung und gewinnt dann bei der ältesten Altersgruppe wieder an Relevanz (3 Prozent). Wobei sich dies bei den Jüngeren primär auf

die Ausbildung zurückführen lassen dürfte und bei den Älteren mit dem Übergang in das Rentenalter. Bei der Temporärarbeit zeigen sich keine grösseren Differenzen zwischen den Altersgruppen.

**Abbildung 15:** Verbreitung der flexiblen Arbeitsformen nach Altersgruppen



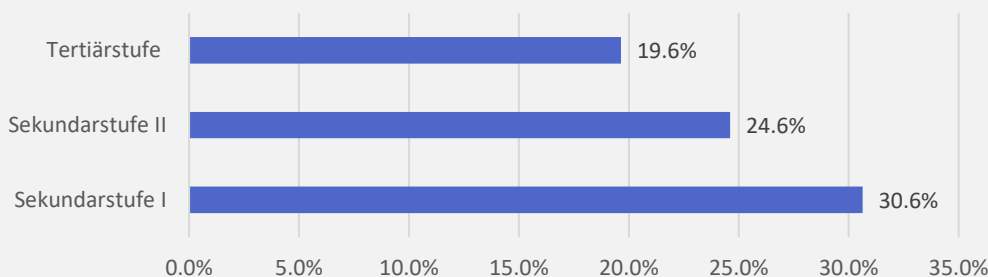
**Bemerkungen:** Abgebildet ist die Verbreitung der atypischen Arbeitsformen nach Altersgruppen.

*Daten: SAKE / BFS, Jahresdaten 2023, AMOSA-Gebiet*

### 4.4.3 Bildung

Bei den Bildungsgruppen zeigen sich ebenfalls Unterschiede. Je höher der Bildungsgrad, umso geringer ist der Anteil Erwerbstätiger, welcher sich in mindestens einer flexiblen Arbeitsform befindet. Unter den Erwerbstätigen mit Tertiärabschluss befinden sich rund 20 Prozent in einer flexiblen Arbeitsform. Bei den Erwerbstätigen mit Sek-II-Abschluss sind es rund 25 Prozent (Abbildung 16).

**Abbildung 16:** Anteil in mindestens einer flexiblen Arbeitsform nach Bildung

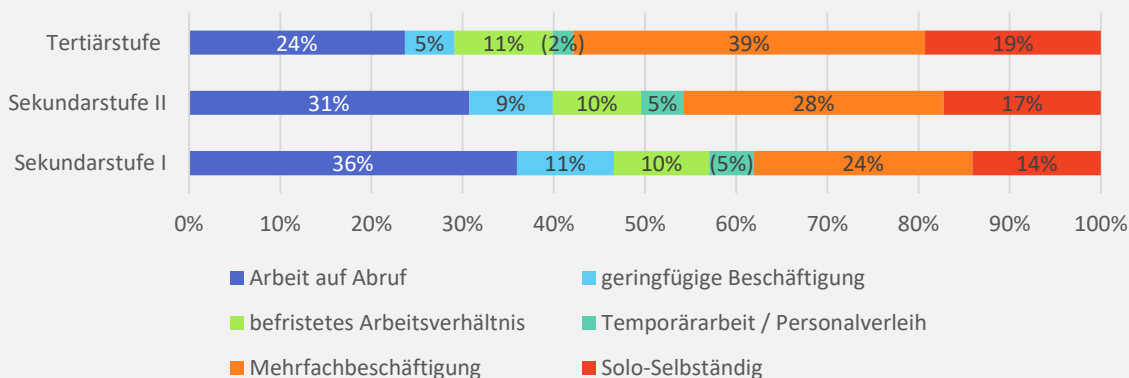


**Bemerkungen:** Abgebildet ist die Verbreitung der atypischen Arbeitsformen nach Bildungsgrad.

*Daten: SAKE / BFS, Jahresdaten 2023, AMOSA-Gebiet*

Unterschiede zeigen sich, auch wenn man auf die einzelnen flexiblen Arbeitsformen fokussiert. Je höher der Bildungsgrad, umso relevanter ist die Mehrfachbeschäftigung. Bei den Tertiärgelbildenen macht die Mehrfachbeschäftigung 39 Prozent aller flexibler Arbeitsformen aus, bei den Erwerbstätigen mit Abschluss auf Sekundarstufe II sind es 28 Prozent. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Solo-Selbständigkeit – allerdings sind die Unterschiede zwischen den Bildungslevels etwas weniger ausgeprägt. Bei der Arbeit auf Abruf, der geringfügigen Beschäftigung und der Temporärarbeit hingegen, sind Erwerbstätigen mit tieferen Bildungsabschlüssen deutlich verbreiteter und werden mit zunehmendem Bildungsgrad immer unbedeutender. Das befristete Arbeitsverhältnis ist über alle Bildungsstufen hinweg ähnlich verbreitet. So beträgt der Anteil der befristet Beschäftigten durchgehend um die 10 Prozent (Abbildung 17).

**Abbildung 17:** Zusammensetzung atypischer Anteil nach Bildungsstufen

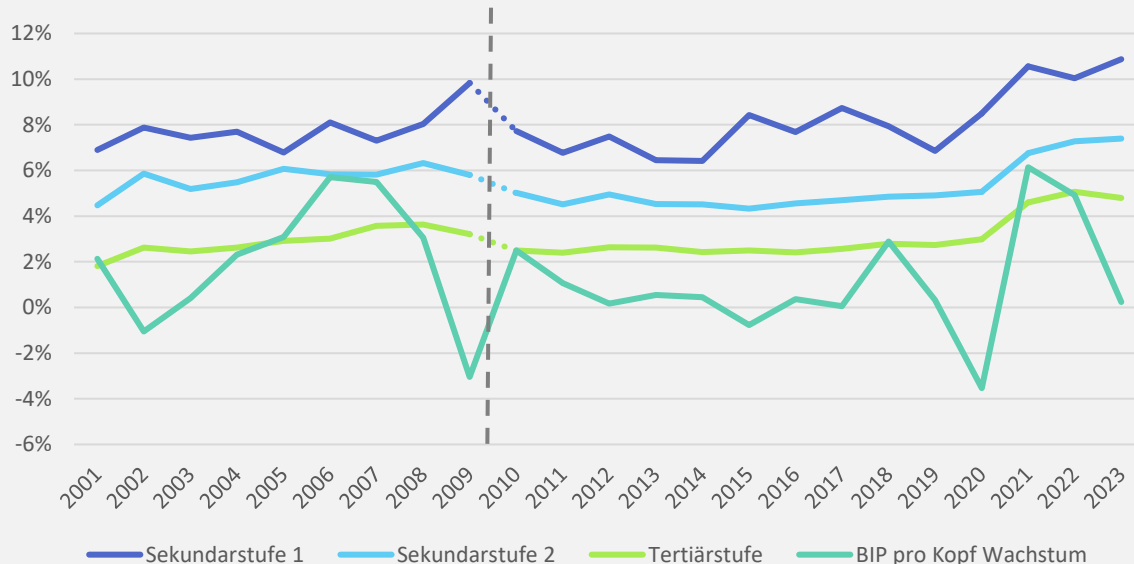


**Bemerkungen:** Abgebildet ist die Verbreitung der atypischen Arbeitsformen nach Bildungsstufen.

*Daten: SAKE / BFS, Jahresdaten 2023, AMOSA-Gebiet*

Arbeit auf Abruf ist im Bezug zur Bildung ein Spezialfall als auch die Entwicklung über die Zeit unterschiedlich ist je nach Bildungsstufe. Wie in Kapitel 4.1 diskutiert, weist die Arbeit auf Abruf in ihrer Entwicklung über die Zeit eine hohe Volatilität auf. Wenn man zwischen den verschiedenen Bildungsstufen unterscheidet, lässt sich feststellen, dass die Volatilität insbesondere auf Erwerbstätige mit Sek-I-Abschluss zurückzuführen ist. Wenn zusätzlich die BIP-Veränderung zum Vorjahr berücksichtigt wird, kann die konjunkturelle Entwicklung als Treiber sichtbar gemacht werden (Abbildung 18). In wirtschaftlich schlechteren Zeiten ist ein Anstieg der Arbeit auf Abruf beobachtbar, welcher sich insbesondere bei Erwerbstätigem mit tiefem Bildungslevel zeigt: so beispielsweise im Kontext der Finanzkrise von 2008/2009. Dies spiegelt wider, dass Firmen insbesondere in unsicheren Zeiten Arbeitsformen wie Arbeit auf Abruf einsetzen, um personelle Risiken zu umgehen.

**Abbildung 18:** Entwicklung des BIP pro Kopf und Arbeit auf Abruf nach Bildungsstufe



**Bemerkungen:** Abgebildet ist die Entwicklung von Arbeit auf Abruf über die Zeit und die Entwicklung des BIP pro Kopf.

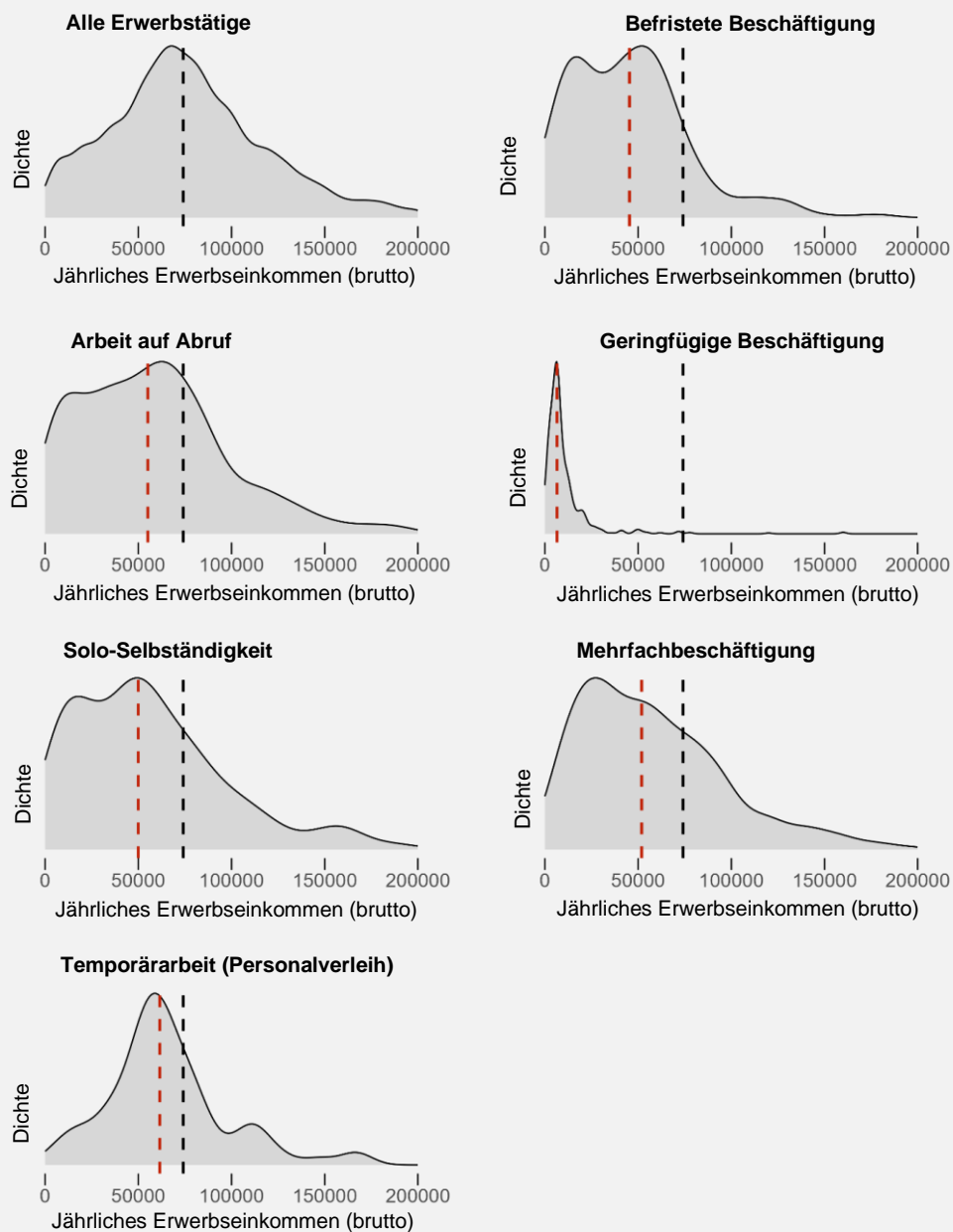
Daten: SAKE / BFS, Jahresdaten 2001 - 2023, Gesamtschweiz & Bruttoinlandprodukt pro Kopf / BFS

#### 4.4.4 Einkommen

Unterschiede zwischen den flexiblen Arbeitsformen zeigen sich auch in der Struktur der Einkommensverteilung (Abbildung 19). Die rote Linie zeigt das Median-Erwerbseinkommen über alle Erwerbstätigen und die schwarze Linie dasjenige der jeweiligen Arbeitsform. Es fällt auf, dass der Median der flexiblen Arbeitsformen jeweils unter dem Median aller Erwerbstätigen liegt. Die Erwerbseinkommen von Personen in flexiblen Arbeitsformen fallen also im Schnitt tiefer aus. Die grösste Differenz zeigt sich bei der geringfügigen Beschäftigung, was natürlich auf das Pensum zurückzuführen ist. Während die Einkommen der Temporärarbeitenden stark

konzentriert sind, zeigen sich bei den anderen Arbeitsformen Häufungen bei tieferen Einkommen. Dies gilt insbesondere für die befristet Beschäftigten, was primär auf Praktikas zurückzuführen sein dürfte. Bei der Arbeit auf Abruf dürfte die Häufung im tieferen Einkommensbereich damit zusammenhängen, dass diese vielfach in tiefen Pensen ausgeübt wird.

**Abbildung 19:** Einkommensverteilungen der atypischen Arbeitsformen



**Bemerkungen:** Abgebildet sind die Einkommensverteilungen (brutto) der flexiblen Arbeitsformen. Die vertikal gestrichelten Linien entsprechen jeweils dem Median-Erwerbseinkommen. In Schwarz ist der Median aller Erwerbstätiger 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: SAKE/BFS, Jahresdaten 2023, AMOSA-Gebiet*

## 4.5 Exkurs Plattformarbeit

Eine weitere, bisher aussenvorgelassene flexible Arbeitsform, ist die Plattformarbeit. Um die Verbreitung der Plattformarbeit zu erfassen, wurde im Jahr 2019 ein einmaliges Zusatzmodul im Rahmen der SAKE durchgeführt. Momentan sind keine aktuelleren Daten verfügbar, wobei eine erneute Erhebung des Zusatzmoduls für das Jahr 2024 geplant ist. Die Daten aus dem Jahr 2019 zeigen, dass die Plattformarbeit in der Schweiz, sowie im AMOSA Gebiet, nur wenig verbreitet ist und die Fallzahlen so tief ausfallen, dass eine vertiefte Analyse nicht möglich ist. Aus diesen Gründen wird die Plattformarbeit an dieser Stelle lediglich im Rahmen eines Exkurses angeschaut. Im Rahmen des vorliegenden Projektes hat AMOSA eine Befragung unter Erwerbstätigen durchgeführt, welche es erlaubt Plattformarbeit zu erfassen. Mit der Umfrage können zwar keine Aussagen über die Verbreitung dieser Arbeitsform gemacht werden, jedoch können Erkenntnisse über die Motive hinter der Ausführung solcher Arbeiten gewonnen werden.

Die Tabelle 1 zeigt die Verbreitung der internetbasierten Plattformdienstleistungen für das AMOSA-Gebiet verglichen mit der Gesamtschweiz für das Jahr 2019. Hierbei zeigt sich deutlich, dass das «Gig Working» bzw. die Plattformarbeit bisher nur eine Randerscheinung ist. Im AMOSA-Gebiet haben rund 1,4 Prozent der 15- bis 64-Jährigen innerhalb von 12 Monaten mindestens eine internetbasierte Plattformdienstleistung erbracht. Dies sind leicht weniger im Vergleich mit der Gesamtschweiz. Diese Anteile lassen sich weiter aufteilen, einerseits in die internetbasierte Plattformarbeit im engeren Sinne, andererseits in die Vermietung von Immobilien und den Warenverkauf.

**Tabelle 1:** Verbreitung Plattformarbeit im AMOSA-Gebiet und in der Gesamtschweiz

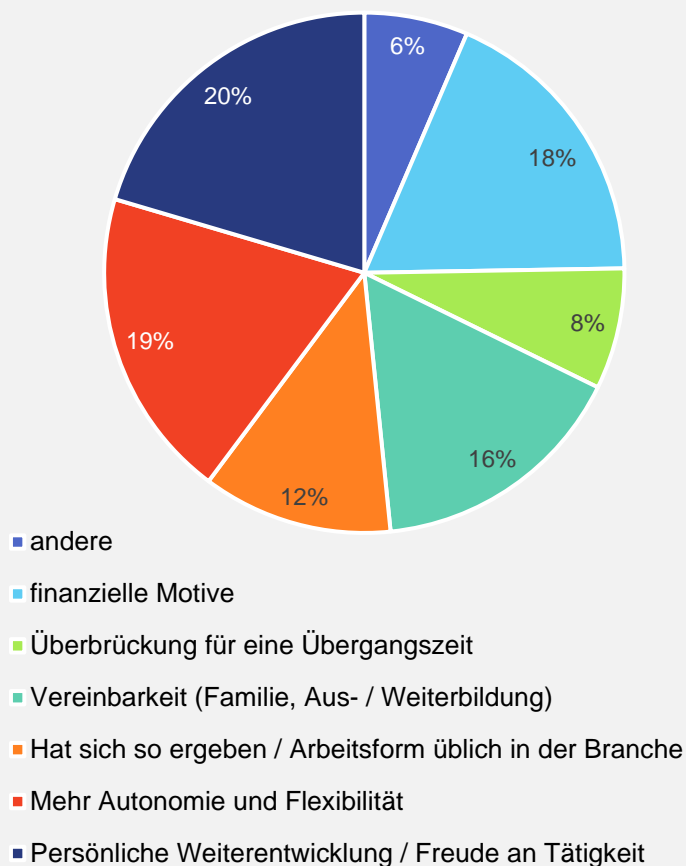
	AMOSA	Schweiz
<b>Total min. eine internetbasierte Plattformdienstleistung</b>	1.4 Prozent	1.6 Prozent
<i>Internetbasierte Plattformarbeit</i>	(0.2 Prozent)	(0.4 Prozent)
Taxidienst	X	(0.1 Prozent)
Andere	(0.2 Prozent)	(0.3 Prozent)
<i>Zimmer-, Wohnungs-, Hausvermietung</i>	(0.6 Prozent)	0.6 Prozent
<i>Warenverkauf</i>	(0.7 Prozent)	0.8 Prozent

**Bemerkungen:** Die Tabelle zeigt die Verbreitung der Plattformarbeit. Werte in Klammern basieren auf einer beschränkten Anzahl Beobachtungen und sind entsprechend mit Vorsicht zu interpretieren. Werte, welche mit X gekennzeichnet sind, können aufgrund der zu geringen Anzahl Beobachtungen nicht publiziert werden.

Daten: SAKE / BFS, AMOSA-Gebiet und Gesamtschweiz, 2019

In Abbildung 20 sind die in der AMOSA-Befragung erhobenen Motive der Plattformarbeitenden abgebildet. Das am häufigsten genannte Motiv ist die persönliche Weiterentwicklung und die Freude an der Tätigkeit (20 Prozent). Die Plattformarbeitenden schätzen ausserdem die Autonomie und Flexibilität, welche diese Form von Arbeit mit sich bringt (19 Prozent). Als weiteres Motiv wird relativ häufig die Vereinbarkeit sowohl mit dem Familienleben als auch mit der Aus- oder Weiterbildung genannt (18 Prozent).

**Abbildung 20:** Motive Plattformarbeit



**Bemerkungen:** Abgebildet sind die am häufigsten genannten Motive hinter der Plattformarbeit. Die Grundgesamtheit ist das Total der genannten Motive.

**Lesebeispiel:** 20 Prozent der genannten Motive betreffen die persönliche Weiterentwicklung oder die Freude an der Tätigkeit.

*Daten: Erwerbstätigenbefragung AMOSA / Intervista 2023*

## 5 Chancen und Risiken von flexiblen Arbeitsverhältnissen

Flexible Arbeitsformen können verschiedene Funktionen einnehmen. Einerseits können flexible Arbeitsformen helfen, den Sprung in ein reguläres Arbeitsverhältnis zu schaffen. So kann beispielsweise eine Studentin über ein befristetes Praktikum in den Arbeitsmarkt einsteigen. Dies wird als «Sprungbrettfunktion» bezeichnet. Ähnlich können flexible Arbeitsformen über tiefe Eintrittsschwellen auch Stellensuchenden dabei helfen zurück in den Arbeitsmarkt zu finden. Dieser Effekt wird als «Brückenfunktion» bezeichnet.

Auf der anderen Seite kann man auch in flexiblen Arbeitsverhältnissen gefangen sein. Dieses Phänomen wird als «Klebeeffekt» bezeichnet.

### 5.1 atypisch prekäre Arbeitsverhältnisse

In diesem Abschnitt soll untersucht werden, wie verbreitet atypisch-prekäre Beschäftigungsverhältnisse unter flexiblen Arbeitsverhältnissen sind. In der Fachliteratur gibt es verschiedene Ansätze zur Definition prekärer Arbeitsverhältnisse, die sich jedoch darin einig sind, dass Unsicherheiten eine zentrale Rolle spielen. Aufgrund der potenziell hohen Prekaritätsrisiken werden flexible Arbeitsformen häufig mit prekären Arbeitsformen in Verbindung gebracht (Keller und Seifert, 2013). Eine grosse Herausforderung besteht darin, dass einerseits in der Literatur keine einheitliche Definition existiert und andererseits Prekarität schwierig zu operationalisieren ist. Für die Schweiz hat Ecoplan 2003 eine Studie durchgeführt, die zuletzt 2017 aktualisiert wurde. Diese Studie nutzt Daten aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE), um atypisch-prekäre Arbeitsformen zu definieren. Ecoplan (2017) unterscheidet dabei, basierend auf den Arbeiten von Kim und Kurz (2001), drei Unsicherheiten:

- *Zeitliche Unsicherheit:* Diese bezieht sich auf die Unklarheit über die berufliche Zukunft nach einem befristeten Arbeitsverhältnis. Ein anderer Aspekt sind kurzfristige Arbeitspläne. Mögliche betroffene Arbeitsformen sind hier etwa die Anstellung über ein Temporärbüro oder aber ein befristetes Arbeitsverhältnis.
- *Ökonomische Unsicherheit:* Mit der ökonomischen Unsicherheit sind Aspekte wie ein schwankendes Arbeitsvolumen, Einkommensunsicherheit und Existenzunsicherheit gemeint. Besonders betroffen sind hier Arbeitsformen wie Arbeit auf Abruf oder Teilzeitbeschäftigungen, bei denen die Beschäftigten gerne mehr Stunden arbeiten würden, jedoch keine Möglichkeit dazu haben (Unterbeschäftigung).
- *Schutz-Unsicherheit:* Diese Unsicherheitsdimension umfasst verschiedene Aspekte. Eine juristische Schutzunsicherheit liegt beispielsweise dann vor, wenn gesetzliche Vereinbarungen bezüglich missbräuchlicher Entlassungen, Diskriminierung etc. fehlen. Eine sozialstaatliche Unsicherheit ist dann gegeben, wenn weniger sozialstaatliche Absicherungen zur Verfügung stehen als bei einem Normalarbeitsverhältnis. Ein weiterer Aspekt ist die fehlende Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz. Ein Risiko ist vorhanden, wenn eine gefährliche Arbeitsumgebung vorliegt, oder aber die Sicherheit am Arbeitsplatz nicht eingehalten wird. Weiter liegt eine Vertretungsunsicherheit vor, wenn der Arbeitgeber nicht bereit ist, mit Gewerkschaften zu verhandeln.

### 5.1.1 Operationalisierung

Prekarität ist ein komplexer, vielschichtiger und auch politisch geprägter Begriff. Die von AMOSA durchgeführte Befragung von Erwerbstätigen, auf der die folgende Operationalisierung beruht, konnte nicht alle Aspekte der Prekarität erfassen. Ein Vorteil ist jedoch, dass sie die Beweggründe, die hinter der Ausübung bestimmter Arbeitsformen stehen, erfragt werden und zudem detaillierte Informationen vorliegen, ob und in welcher flexiblen Arbeitsform sich ein Individuum befindet.

Als Ausgangslage dienen die unterschiedlichen *Arbeitssituationen* der 25- bis 64-jährigen Erwerbstätigen in flexiblen Arbeitsformen. Das Haushaltseinkommen wird hier nicht berücksichtigt. Somit bezieht sich die Analyse auf die *Erwerbssituation des Individuums*.

Es werden hier drei Formen unterschieden:

- Ein Beschäftigungsverhältnis in *einer* atypische Arbeitsform (beispielsweise ein befristetes Arbeitsverhältnis)
- Ein Beschäftigungsverhältnis, welches *mehrere* atypische Arbeitsformen umfasst (beispielsweise eine Person in einer geringfügigen, befristeten Anstellung)
- Mehrfachbeschäftigung

Die Identifizierung, ob eine Erwerbssituation als kritisch betrachtet werden kann, basiert auf zwei aufeinanderfolgenden Schritten. Zunächst wird ein **Motivfilter** angewendet, der analysiert, ob das Arbeitsverhältnis freiwillig eingegangen wurde. Danach wird ein **Einkommensfilter** eingesetzt, um zu prüfen, ob finanzielle Kompensationen für die Risiken, die mit flexiblen Arbeitsverhältnissen verbunden sind, vorhanden sind.

In der Erwerbstätigenbefragung wurden die Teilnehmenden zu den **Motiven** befragt, welche hinter der Ausübung einer bestimmten Arbeitsform stehen. Die Motive wurden den Kategorien «freiwillig» und «unfreiwillig» zugeordnet (Tabelle 5). Wenn die freiwilligen Motive die unfreiwilligen überwiegen, dann wird von einem freiwillig eingegangenen Arbeitsverhältnis gesprochen und umgekehrt. Die Motive werden alle gleich gewichtet. Bei Arbeitsverhältnissen mit mehreren flexiblen Arbeitsformen werden alle genannten Motive berücksichtigt.

Ein Spezialfall ist die Mehrfachbeschäftigung. Hier zeigt sich eine generelle Herausforderung. Da die Mehrfachbeschäftigung aus einzelnen Erwerbstätigkeiten besteht, befindet man sich hier auf einer anderen Analyseebene. Es existieren in diesen Fällen sowohl Informationen zu den Motiven der einzelnen flexiblen Arbeitsformen, aber auch zur Mehrfachbeschäftigung an sich. Da in diesen Fällen insbesondere die Mehrfachbeschäftigung interessiert, wurden nur diese Motive berücksichtigt.

In allen Konstellationen gibt es weiter die Möglichkeit, dass sich die freiwilligen und unfreiwilligen Motive gegenseitig aufheben. In solchen Fällen wird zusätzlich untersucht, ob die Person lieber in einer anderen Erwerbssituation wäre als in der jetzigen. Wenn dies der Fall ist, wird das Arbeitsverhältnis als unfreiwillig eingestuft. Andernfalls gilt es als freiwillig.

Der **Einkommensfilter** erfasst, ob die Individuen für ihre eingegangenen Risiken genügend entschädigt werden. Häufig wird als Vergleichsgrundlage für das Einkommen der Medianlohn

verwendet.<sup>3</sup> In bestehenden Operationalisierungen und auch in der Diskussion um die Gruppe der «working poor» wird als Schwelle häufig 60 Prozent des Medianlohns gewählt (Ecoplan, 2017). In der vorliegenden Operationalisierung kann dieser Schwellenwert nicht exakt bestimmt werden, da die Einkommen lediglich in groben Kategorien vorliegen. Die Einkommensgrenze wird hier bei einem monatlichen Nettoeinkommen von weniger als CHF 3'000.- gesetzt, was der 60 Prozent Schwelle jedoch ziemlich nahekommt. Beträgt das Einkommen einer Person weniger als CHF 3'000.-, so kann davon ausgegangen werden, dass das eingegangene Risiko / die Unsicherheit nicht ausreichend entschädigt wird.

Ein Hinweis auf Prekarität liegt nur dann vor, wenn sich ein Individuum unfreiwillig in einem flexiblen Arbeitsverhältnis befindet und keine ausreichende finanzielle Entschädigung für die eingegangenen Risiken erhält. Aufgrund der Tatsache, dass nicht alle Aspekte der Prekarität erfasst werden können, wird darauf verzichtet, eine Arbeitssituation grundsätzlich als prekär zu klassifizieren und stattdessen von einem Hinweis auf Prekarität gesprochen. Wenn sich ein Individuum freiwillig in einem Arbeitsverhältnis befindet, oder für die eingegangenen Risiken genügend entschädigt wird, liegt kein Hinweis auf Prekarität vor. Wenn Angaben zum Einkommen oder zu den Motiven fehlen, dann wird das Arbeitsverhältnis als «keine Angabe» kategorisiert.

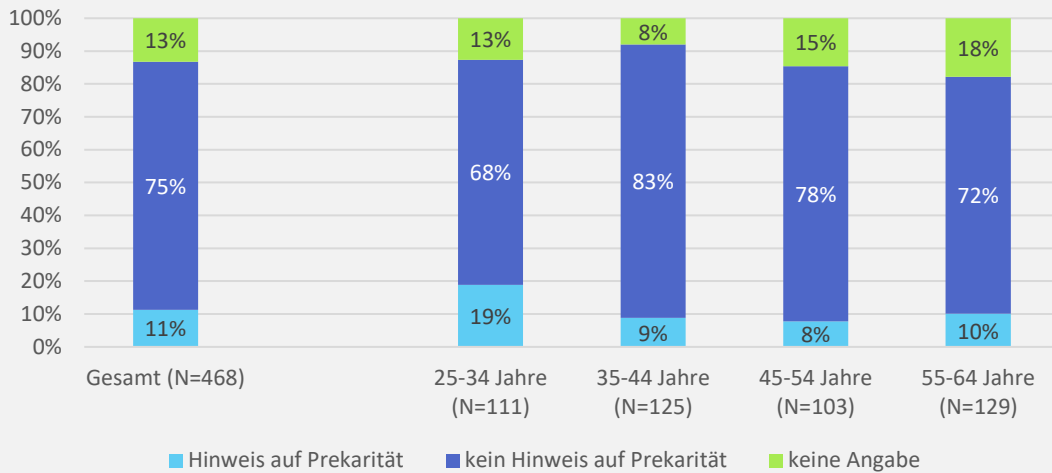
### 5.1.2 Resultate

Rund 11 Prozent der flexibel Beschäftigten im AMOSA-Gebiet befinden sich in einer Erwerbssituation mit einem Hinweis auf Prekarität. Eine klare Mehrheit (75 Prozent) weist jedoch keinen Hinweis auf Prekarität auf. Zwischen den Bildungsstufen und den Geschlechtern lassen sich ebenfalls Unterschiede feststellen. So ist bei den Sek I / Sek II Abgängerinnen und Abgänger der Anteil mit einem erhöhten Hinweis auf Prekarität grösser (15 Prozent) im Vergleich zur tertiären Gruppe (9 Prozent). Bei den Geschlechtern zeigt sich, dass unter Frauen vermehrt Hinweise auf Prekarität vorhanden sind als unter Männern (14 Prozent gegenüber 7 Prozent). Die Unterschiede zwischen den Bildungsstufen und den Geschlechtern sind statistisch signifikant.

---

<sup>3</sup> Der Medianlohn entspricht dem Lohn, welcher genau in der Mitte der Lohnverteilung der Erwerbsbevölkerung liegt. Das heisst, dass 50% der Erwerbstätigen mehr verdienen als der Medianlohn und 50 Prozent weniger.

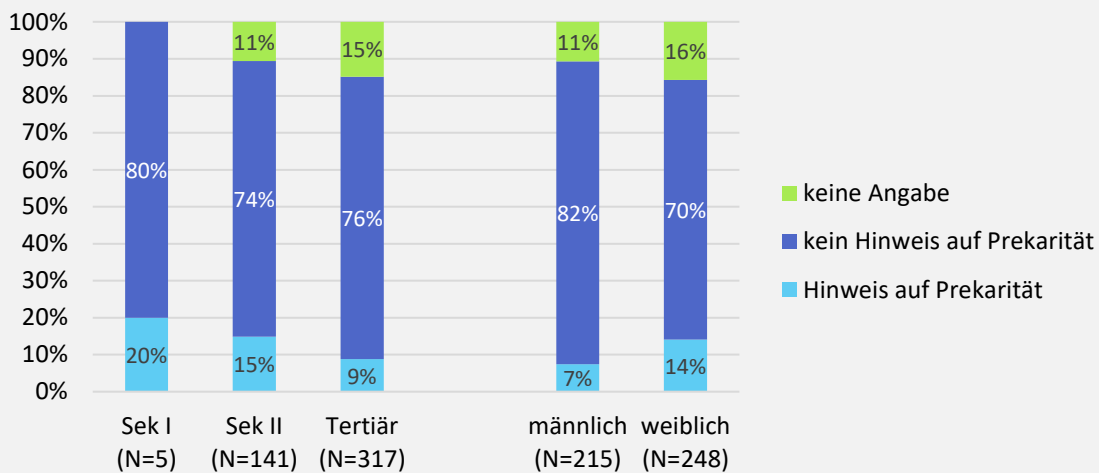
**Abbildung 21: Hinweis auf Prekarität (Gesamt und nach Alter)**



**Bemerkungen:** Die Abbildung zeigt die unterschiedlichen Hinweise der Prekarität nach Altersgruppen.

*Daten: Erwerbstätigenbefragung AMOSA / Intervista, 2023*

**Abbildung 22: Hinweis auf Prekarität nach Bildung und Geschlecht**



**Bemerkungen:** Links abgebildet ist der Hinweis auf Prekarität nach Bildungsstufen. Auf der rechten Seite ist der Hinweis auf Prekarität nach Geschlecht abgebildet.

*Daten: Erwerbstätigenbefragung AMOSA / Intervista, 2023*

## 6 Fazit

Flexible Arbeitsformen sind ein wichtiger Bestandteil des Arbeitsmarktes. Rund jede fünfte erwerbstätige Person im AMOSA-Gebiet ist in einem flexiblen Arbeitsverhältnis tätig, was die Relevanz des Themas untermauert. Frauen, jüngere Altersgruppen, sowie Niedrigqualifizierte befinden sich häufiger in flexiblen Arbeitsverhältnissen. Flexible Arbeitsformen bringen Chancen und Risiken mit sich. So bilden sie einerseits Brücken in ein Normalarbeitsverhältnis, bergen jedoch auch Risiken. Bei rund 11 Prozent der flexiblen Erwerbstätigen besteht ein Hinweis auf ein prekäres Arbeitsverhältnis.

Es stellt sich schliesslich die Frage nach der zunehmenden Flexibilisierung. In den untersuchten Daten ist eine solche Entwicklung nicht klar erkennbar. Während einige Arbeitsformen über die Zeit an Bedeutung gewonnen haben, so zum Beispiel die Mehrfachbeschäftigung, haben sich andere rückläufig entwickelt. Dies gilt zum Beispiel für die geringfügige Beschäftigung und die Solo-Selbständigkeit. Insgesamt zeigt sich eine bemerkenswerte Konstanz. Es gilt jedoch einige Punkte zu beachten. Wie bereits beschrieben, sind aufgrund der Strukturbrüche Analysen über die Zeit erschwert. Weiter stellt sich die Frage, ob in den offiziellen Arbeitsmarktdaten die Flexibilisierung überhaupt ausreichend erfasst werden kann. Dies zeigt sich beispielsweise anhand der Plattformarbeit. Ferner gilt es zu beachten, dass in dieser Studie nur die Verbreitung sechs ausgewählter flexibler Arbeitsformen auf einer relativ hohen Aggregationsebene betrachtet wurden. Um ein vollständiges Bild zu erhalten, lohnt sich ein Blick auf weitere Perspektiven, welche die anderen Teilstudien einnehmen. So kann, wie eingangs erwähnt, die Flexibilisierung auch in Form einer Hybridisierung der Erwerbsverläufe stattfinden.

## 7 Literatur

- AMOSA. (2023). Arbeit 4.0 - The Future of Work.
- Ecoplan. (2017). *Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz*  
Retrieved from
- Eichhorst, W. (2015). Flexible Arbeitswelten–eine Bestandsaufnahme. *Arbeitskultur 2020: Herausforderungen und Best Practices der Arbeitswelt der Zukunft*, 45-58.
- Jansen, A. (2020). *Wachsende Graubereiche in der Beschäftigung. Ein interdisziplinärer Forschungsüberblick über die Entstehung und Entwicklung neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen in Deutschland*. Retrieved from
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual review of sociology*, 26(1), 341-365.
- Keller, B., und Seifert, H. (2013). *Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität: Nomos*.
- Kim, A., und Kurz, K. (2001). Precarious employment, education and gender: A comparison of Germany and the United Kingdom.
- Meissner, J. O., Weichbrodt, J., Hübscher, B., Baumann, S., Klotz, U., Pekruhl, U., . . . Gisler, A. (2016). *Flexible neue Arbeitswelt: Eine Bestandsaufnahme auf gesellschaftlicher und volkswirtschaftlicher Ebene* (Vol. 64): vdf Hochschulverlag AG.
- Sotomo. (2023). Die Teilzeit-Studie.
- Spreitzer, G. M., Cameron, L., und Garrett, L. (2017). Alternative Work Arrangements: Two Images of the New World of Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 473-499. doi:10.1146/annurev-orgpsych-032516-113332

## 8 Anhang

### 8.1 Tabellen

**Tabelle 2: Verbreitung flexiblen Arbeitsformen AMOSA und Gesamtschweiz**

Ebene	Arbeit auf Abruf	Geringfügig beschäftigt	befristetes Arbeitsverhältnis	Temporärarbeit	Solo-Selbständig	Mehrfachbeschäftigung	Flexible AF	total
AMOSA	146'959	40'351	52'338	19'040	164'410	90'780	437'123	1'912'738
Schweiz	292'978	99'245	138'493	48'303	365'978	221'382	987'044	4'438'436

**Tabelle 3: Verbreitung flexiblen Arbeitsformen AMOSA und Gesamtschweiz**

Sektor	Arbeit auf Abruf	Geringfügige Beschäftigung	Befristetes Arbeitsverhältnis	Temporärarbeit	Mehrfachbeschäftigung	Solo-Selbständig	typisches Arbeitsverhältnis	min. eine flexible Arbeitsform	Total
Sektor I	(1160)	(921)	X	X	(6906)	9213	17786	14611	32397
Sektor II	19042	(2504)	7099	(6248)	17521	10149	322740	56596	379336
Sektor III	126127	36927	44712	12736	139860	70696	1131779	364510	1496289

**Tabelle 4: Verbreitung flexiblen Arbeitsformen nach Wirtschaftsabschnitten**

Wirtschaftsabschnitt(e)	Arbeit auf Abruf	Geringfügige Beschäftigung	Befristetes Arbeitsverhältnis	Temporärarbeit	Mehrfachbeschäftigung	Solo-Selbständig
Land- u. Forstwirtschaft	(6.2%)	(4.9%)	X	X	(36.9%)	49.2%
Verarb. Gewerbe/Energieversorgung	31%	(3.5%)	(10.2%)	(9.6%)	33.2%	(12.5%)
Baugewerbe	29.6%	(4.8%)	(13.1%)	(10.6%)	(20%)	(22%)
Handel, Reparaturgewerbe	35%	(6.7%)	(9.6%)	(3%)	32%	(13.8%)
Verkehr und Lagerei	49.7%	(5.3%)	(7.3%)	(5.7%)	(26%)	(6%)
Gastgewerbe	43.1%	(11.9%)	(10.4%)	X	(20.5%)	(12.1%)
Information und Kommunikation	(25.6%)	(4.8%)	(12.8%)	X	(36.8%)	(17.2%)
Kredit- und Versicherungsgewerbe	43.8%	X	(7.4%)	X	(37%)	(5%)
Immobilien, sonst. wirtschaftliche DL	26%	(6.8%)	(11.7%)	(15.8%)	27.5%	(12.2%)

Freiberufliche, wiss. und techn. DL	16.1%	(7.4%)	(8%)	(3%)	34.4%	31%
Öff. Verwaltung, exterr. Körperschaften	34.7%	(6.5%)	(15.8%)	X	42.4%	X
Erziehung und Unterricht	20.8%	11.3%	18.3%	X	41.7%	(7.9%)
Gesundheits- u. Sozialwesen	34.2%	7.3%	8.6%	(1.1%)	32.6%	16.2%
Kunst, Unterhalt., priv. HH, sonst. DL	18.9%	13.6%	(6.6%)	(1%)	28.2%	31.7%

Bemerkungen: Werte in Klammern wurden auf Basis geringer Fallzahlen extrapoliert und sind mit Vorsicht zu interpretieren. Wenn die Werte aufgrund zu geringer Fallzahlen extrapoliert wurden, können sie aus Datenschutzgründen nicht publiziert werden und werden entsprechend mit einem X dargestellt.

## 8.2 Prekarität

**Tabelle 5: Zuordnung Motive**

Keine andere passende Stelle gefunden	Unfreiwillig
Finanzielle Notwendigkeit (auf Zusatzverdienst angewiesen)	Unfreiwillig
Körperliche oder psychische Einschränkung	Unfreiwillig
Freude/Interesse an Tätigkeit	Freiwillig
Persönliche und berufliche Weiterentwicklung	Freiwillig
Wunsch nach Mehr Autonomie und Flexibilität	Freiwillig

Tabelle 6: Logit-Modell: Prekarität

logistische Regression: Zusammenhänge soziodemografische Variablen und Prekarität

	Abhängige Variable
	Prekarität
Altersgruppe 35-44 Jahre	-1.134*** (0.425)
Altersgruppe 45-54 Jahre	-1.349*** (0.487)
Altersgruppe 55-64 Jahre	-0.787* (0.405)
Geschlecht (Weiblich)	0.880*** (0.334)
Bildung (Sek I)	0.510 (1.162)
Bildung (tertiär)	-0.527* (0.320)
Observations	402
Akaike Inf. Crit.	302.494

Anmerkungen:

\*p<0.1; \*\*p<0.05; \*\*\*p<0.01

Beim Alter bildet die Altersgruppe 25-34 Jahre, bei der Bildung Sek II und beim Geschlecht weiblich die Referenzkategorie.

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Eingliederung in das Gesamtprojekt .....	3
Abbildung 2: Flexibilisierungsdimensionen .....	5
Abbildung 3: Organisatorische / vertragliche Flexibilisierungsdimension .....	6
Abbildung 4: Formen der Erwerbshybridisierung .....	7
Abbildung 5: flexible Arbeitsformen im AMOSA Gebiet und der Gesamtschweiz.....	11
Abbildung 6: Entwicklung Anteil flexibel und Anteil typisch über die Zeit .....	12
Abbildung 7: Entwicklung der flexiblen Arbeitsformen im AMOSA-Gebiet über die Zeit.....	13
Abbildung 8: Verbreitung der flexiblen Arbeitsformen in den Sektoren .....	14
Abbildung 9: Anteil Erwerbstätige in mindestens einer flexiblen Arbeitsform nach Branchen	15
Abbildung 10: Zusammensetzung der Branchen nach flexiblen Arbeitsformen.....	17
Abbildung 11: Anteil Erwerbstätiger in mindestens einer flexiblen Arbeitsform nach Berufsgruppen.....	18
Abbildung 12: Verbreitung der einzelnen flexiblen Arbeitsformen in den Berufsgruppen .....	19
Abbildung 13: Verbreitung der flexiblen Arbeitsformen nach Geschlecht.....	20
Abbildung 14: Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung nach Geschlecht .....	21
Abbildung 15: Verbreitung der flexiblen Arbeitsformen nach Altersgruppen.....	22
Abbildung 16: Anteil in mindestens einer flexiblen Arbeitsform nach Bildung.....	23
Abbildung 17: Zusammensetzung atypischer Anteil nach Bildungsstufen.....	23
Abbildung 18: Entwicklung des BIP pro Kopf und Arbeit auf Abruf nach Bildungsstufe.....	24
<b>Abbildung 19:</b> Einkommensverteilungen der atypischen Arbeitsformen .....	25
Abbildung 20: Motive Plattformarbeit .....	27
Abbildung 21: Hinweis auf Prekarität (Gesamt und nach Alter).....	31
Abbildung 22: Hinweis auf Prekarität nach Bildung und Geschlecht .....	31