

Stellensuchende in einer flexiblen Arbeitswelt

Arbeitsbericht

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

Leitung: Miriam Hofstetter

3. Oktober 2024

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
2	Daten und Methodik	6
2.1	Datengrundlagen	6
2.2	Befragungsdesign	6
2.3	Datenschutz.....	7
2.4	Inhalt der Befragung	7
2.5	Eckzahlen zur Durchführung.....	8
2.6	Definition der Fokus- und Vergleichsgruppe.....	9
2.7	Methodik und Analyse.....	10
3	Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen	10
3.1	Soziodemografische Zusammensetzung	10
3.2	Aspekte der Stellensuche	14
4	Arbeitsmarktsituation.....	14
4.1	Beschäftigungsstabilität	14
4.2	Berufliche Entwicklung und Erwartungen	17
4.3	Weiterbildungsverhalten.....	18
5	Motive und Präferenzen hinter flexiblen Arbeitsformen.....	22
5.1	Motive	22
5.2	Präferenzen für Normalarbeitsverhältnis	24
5.3	Freiwilligkeit und Erwerbsart	25
6	Zufriedenheit mit dem Erwerbsleben	27
7	Altersvorsorge	28
7.1	Informiertheit und Einschätzungen zur persönlichen Altersvorsorge	28
7.2	Vorsorgelösungen der Stellensuchenden.....	30
8	Blick in die Zukunft	31
9	Synthese	32
10	Literatur	34

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Eingliederung in das Gesamtprojekt	4
Abbildung 2: Inhalt der Stellensuchendenbefragung.....	8
Abbildung 3: Häufigkeit flexibler Arbeitsformen unter Stellensuchenden	11
Abbildung 4: Zusammensetzung nach Geschlecht	12
Abbildung 5: Zusammensetzung nach Altersgruppe.....	12
Abbildung 6: Zusammensetzung nach höchstem Bildungsabschluss	13
Abbildung 7: Zusammensetzung nach Erwerbseinkommen	13
Abbildung 8: Häufigkeit von Arbeitgeberwechseln	15
Abbildung 9: Häufigkeit von Arbeitslosigkeitsepisoden	16
Abbildung 10: Häufigkeit von beruflichen Umorientierungen.....	17
Abbildung 11: Berufliche Entwicklung und Erwartungen	18
Abbildung 12: Häufigkeit von Weiterbildungen	19
Abbildung 13: Weiterbildungsgründe	21
Abbildung 14: Hinderungsgründe für Weiterbildungen.....	22
Abbildung 15: Motive hinter flexiblen Arbeitsformen	23
Abbildung 16: Präferenzen für ein Normalarbeitsverhältnis	25
Abbildung 17: Freiwilligkeit	26
Abbildung 18: Freiwilligkeit und Erwerbsart	27
Abbildung 19: Informiertheit und Einschätzungen zur Altersvorsorge	29
Abbildung 20: Vorsorgelösungen der Stellensuchenden.....	30
Abbildung 21: Blick in die Zukunft.....	32
Abbildung 22: Bisherige Dauer der Stellensuche.....	43
Abbildung 23: Besuch von Arbeitsmarktlichen Massnahmen.....	43
Abbildung 24: Bezug von Arbeitslosenentschädigung	44
Abbildung 25: Chance wieder eine Stelle zu finden	44
Abbildung 26: Informiertheit und Einschätzungen zur Altersvorsorge II	45
Abbildung 27: Informiertheit und Einschätzungen zur Altersvorsorge III	46

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Eckzahlen zur Stellensuchendenbefragung	8
Tabelle 2: Zufriedenheit mit dem Erwerbsleben.....	28
Tabelle 3: Wichtige Kennzahlen zum Sample.....	36
Tabelle 4: Regressionsmodelle Beschäftigungsstabilität	37
Tabelle 5: Regressionsmodelle Berufliche Entwicklung und Erwartungen (ordinal-logistisch)	38
Tabelle 6: Regressionsmodell Weiterbildungsverhalten.....	39
Tabelle 7: Regressionsmodelle Zufriedenheit mit Erwerbsleben (ordinal-logistisch)	40
Tabelle 8: Regressionsmodelle Altersvorsorge (ordinal-logistisch)	41

1 Einleitung

Verschiedene flexible Arbeitsformen, so zum Beispiel die Arbeit in mehreren Jobs gleichzeitig, haben über die letzten Jahre an Bedeutung gewonnen. Diese Flexibilisierung der Art wie wir arbeiten und wie wir unsere Erwerbsbiografien gestalten kann Auswirkungen auf Löhne und Einkommen, die soziale Sicherung, die Arbeitsbedingungen und die Einstellungen zum Erwerbsleben haben. Gerade das Vorsorgesystem ist weiterhin primär auf traditionelle Lebensläufe ausgerichtet und eng an ein reguläres, stetiges Einkommen gekoppelt. Dies stellt Erwerbstätige und Stellensuchende mit nicht-linearen Lebensläufen und flexiblen Arbeitsarrangements vor Herausforderungen. In dieser Teilstudie sollen die Arbeitsformen der Stellensuchenden vor ihrer Anmeldung beim RAV unter die Lupe genommen werden. Ziel ist es, mehr über die Hintergründe, Motive und potenziellen Auswirkungen der gewählten Arbeitsformen und Erwerbsmuster zu erfahren.

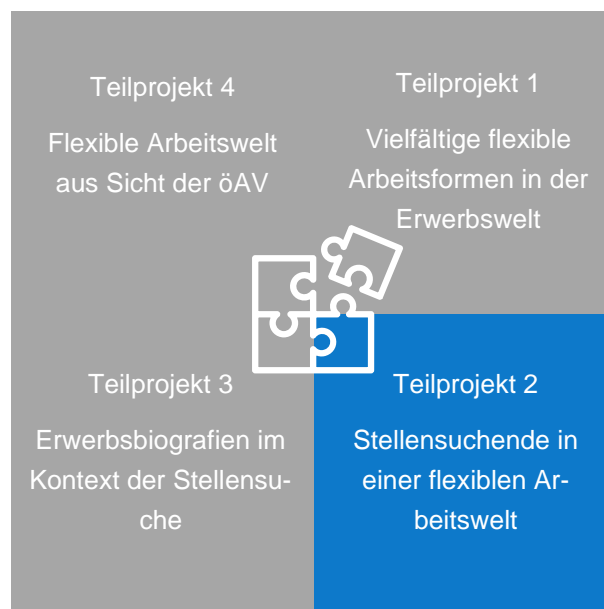


Abbildung 1: Eingliederung in das Gesamtprojekt

Konkret stehen insbesondere folgende Fragestellungen im Zentrum:

- Welche Arbeitsformen und Erwerbsmuster prägen die letzten Jahre vor der Stellensuche?
- Wie steht es um die Beschäftigungsstabilität von Stellensuchenden aus flexiblen Arbeitsformen, wie nehmen sie ihre eigene beruflichen Entwicklung wahr und wie schätzen sie ihre zukünftigen Arbeitsmarktchancen ein?
- Wie zeigt sich das Weiterbildungsverhalten von Stellensuchenden aus flexiblen Arbeitsformen? Was sind zentrale Gründe oder Hindernisse für eine Weiterbildung?
- Was waren die Motive hinter der Wahl einer Arbeitsform? Handelte es sich um einen freiwilligen oder unfreiwilligen Entscheid?
- Wie steht es um die Altersvorsorge von Stellensuchenden aus flexiblen Arbeitsformen? Fühlen sie sich gut abgesichert und sind Sie informiert über die Leistungen des Vorsorgesystems?

Die vorhandenen Informationsquellen, unter anderem das Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und die Arbeitsmarktstatistik (AVAM), liefern zwar breite und umfangreiche Mikrodaten zu Stellensuchenden reichen aber nicht aus, um vertiefte Fragen zu flexiblen Arbeitsformen und den dahinterliegenden Motiven zu beantworten. Deshalb hat AMOSA eine eigene quantitative Befragung von rund 3700 Stellensuchenden aus verschiedenen Arbeitsformen und Erwerbssituationen durchgeführt. Der primäre Fokus liegt dabei auf Stellensuchenden, die in den zwei Jahren vor Anmeldung beim RAV über einen gewissen Zeitraum in einer flexiblen Arbeitsform (vgl. Teilstudie 1) tätig waren.

Der Teilstudienbericht gliedert sich in 9 Kapitel. In Kapitel 2 werden das Befragungssetting, die Datengrundlagen und die Methodik dargelegt. In Kapitel 3 wird die soziodemografische Zusammensetzung von Stellensuchenden aus flexiblen Arbeitsformen beschrieben und verschiedene Aspekte im Zusammenhang mit der Stellensuche beleuchtet. Kapitel 4 geht auf die Arbeitsmarktsituation und das Weiterbildungsverhalten der letzten Jahre vor der Stellensuche ein. Kapitel 5 setzt den Fokus auf die Motive, welche hinter der Ausübung flexibler Arbeitsformen stecken. Kapitel 6 befasst sich mit der Zufriedenheit der Stellensuchenden aus flexiblen Arbeitsformen mit verschiedenen Aspekten ihres bisherigen Arbeitslebens. Schliesslich nimmt Kapitel 7 die Thematik der Altersvorsorge auf und beleuchtet die Einschätzungen und die Informiertheit der Stellensuchenden aus flexiblen und typischen Arbeitsformen zu dieser Thematik. Abschliessend richtet Kapitel 8 den Blick in die Zukunft und stellt die Frage, ob sich die Stellensuchenden vorstellen können in Zukunft eine flexible Arbeitsform auszuüben. Kapitel 9 fasst die wichtigsten Erkenntnisse aus der Teilstudie zusammen.

2 Daten und Methodik

2.1 Datengrundlagen

Will man die Erkenntnisse aus Teilstudien 1 und 2 mit wichtigen Informationen zu den Motiven, Hintergründen und Einschätzungen von Stellensuchenden aus flexiblen Arbeitsformen ergänzen, kann man sich nicht auf bestehende Datensätze stützen, sondern muss die Datengrundlagen selbst erheben. Zu diesem Zweck wurde eine umfangreiche, eigene Befragung von stellensuchenden Personen durchgeführt. Die durch die Befragung erhobenen Daten bilden die Grundlage für die statistischen Datenanalysen.

Eine zentrale Herausforderung in diesem Teilprojekt ist die geringe Grösse und die Eingrenzung der Zielgruppe. Flexible Arbeitsformen und Erwerbsverläufe gewinnen immer mehr an Bedeutung. Dennoch bleiben sie im Vergleich zum Normalarbeitsverhältnis, welches durch abhängige, dauerhafte Vollzeitbeschäftigung bei einem Arbeitgeber charakterisiert ist, relativ selten. Zugleich kann die Zielgruppe der Stellensuchenden aus flexiblen Arbeitsformen nicht klar identifiziert werden.

Die Grundgesamtheit der quantitativen Befragung bilden deshalb alle Stellensuchende, die zum Befragungszeitpunkt auf einem RAV im AMOSA-Gebiet gemeldet waren und über ausreichende Deutschkenntnisse (gute schriftliche Grundlagenkenntnisse) verfügten, um den Fragebogen ausfüllen zu können¹. Mit diesem Ansatz lassen sich auch Vergleiche zwischen Stellensuchenden aus klassischen und flexiblen Arbeitsverhältnissen oder Arbeitsformen ziehen. Da sich die Studie in erster Linie auf die flexiblen Arbeitsformen konzentriert, ist es jedoch von entscheidender Bedeutung, dass die gewählte Stichprobe gross genug ist.

2.2 Befragungsdesign

In der Konzeptionsphase des Projekts wurden verschiedene Befragungsvarianten ausgearbeitet. Die Steuergruppe und das Projektteam haben sich für eine Online-Befragung ausgesprochen, bei der die Stellensuchenden direkt durch AMOSA über einen Massenmailversand (MailXpert) zur Teilnahme an der Befragung eingeladen wurden.² Das Einladungsmail enthielt neben einer kurzen Erläuterung zur Studie einen Link zur Online-Befragung. Über diesen Link konnten die Stellensuchenden komplett anonym an der Befragung teilnehmen. Dieses Vorgehen schont zum einen die Ressourcen der RAV und ermöglicht zugleich eine maximale Reichweite. Über eine gezielte Vorinformation wurden die Personalberatenden gebeten insbesondere Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen auf die laufende Befragung aufmerksam zu machen und zur Teilnahme zu ermuntern. So sollte sichergestellt werden, dass ausreichend

¹ Im Kanton Aargau wurden ausserdem nur Stellensuchende angeschrieben, die eine Einwilligung zum unverschlüsseltem Mail-Verkehr gegeben haben und nicht Teil des Impulsprogramms 2020-2024 (Massnahme 5) waren.

² Der Kanton Aargau hat auf einen direkten Versand der Einladung zur Studienteilnahme durch AMOSA verzichtet. Stattdessen wurden die Stellensuchenden über einen kantonsinternen Mailversand kontaktiert.

Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsmodellen erreicht werden. Eine Konsequenz dieses Vorgehens ist, dass die Befragung nicht repräsentativ ist und Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen potenziell übervertreten sind.³ Da es nicht das Ziel dieser Teilstudie ist, die Verbreitung flexibler Arbeitsformen unter Stellensuchenden zu analysieren, ist dies nicht weiter problematisch.

2.3 Datenschutz

Die Nutzung der Kontaktdaten der Stellensuchenden für den Erstkontakt und somit der direkte Versand der Einladungsmails durch AMOSA wird über eine Datennutzungsvereinbarung zwischen AMOSA und den Kantonen geregelt. Diese wurde von den Amtsleitenden der VSAA Ost+ im Herbst 2023 unterzeichnet.

Die Befragung der Stellensuchenden verlief vollständig anonym. AMOSA kann keine Rückschlüsse auf die Identität der Stellensuchenden ziehen. Die Befragung wurde mit der Befragungssoftware LimeSurvey durchgeführt. Diese Software wurde für den Kanton Zürich durch den Datenschutzbeauftragten und den Informatikdienst geprüft und freigegeben. Die Daten werden auf eigenen Servern (Standort Zürich) gespeichert.

2.4 Inhalt der Befragung

Die Befragung lässt sich grob in vier Blöcke gliedern (vgl. Abbildung 2).⁴

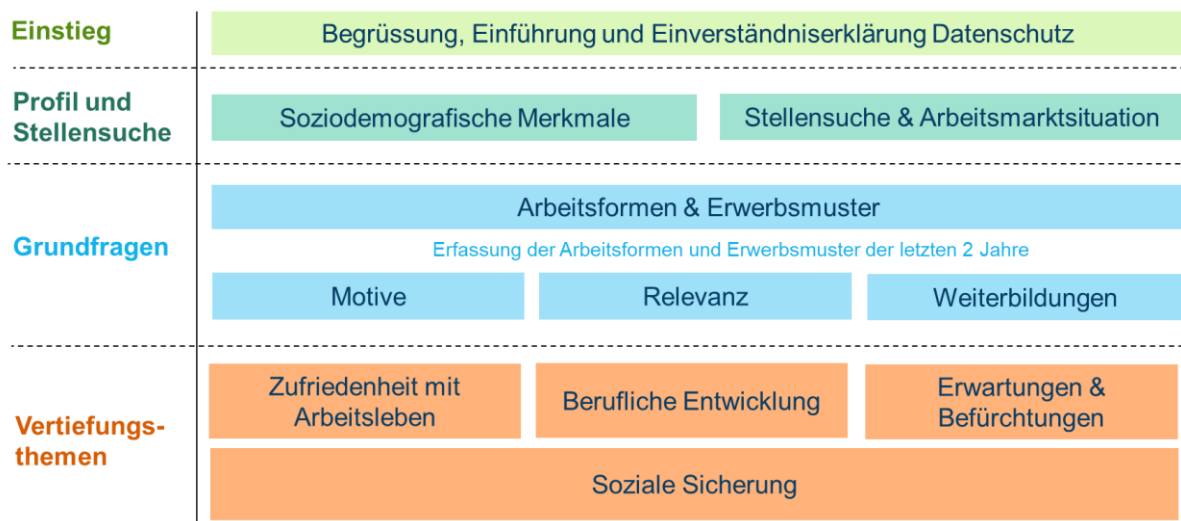
Den Kern der Befragung bildet der Block zu den Arbeitsformen und Erwerbsmustern der Stellensuchenden. In diesem Teil der Befragung wird erfasst, in welchen Arbeitsformen die Stellensuchenden in den letzten zwei Jahren vor der aktuellen Anmeldung beim RAV tätig waren. Dabei interessieren uns insbesondere die Gründe, die hinter der Wahl einer bestimmten Arbeitsform stecken.

Da verschiedene Arbeitsformen und Erwerbsmuster unterschiedliche Chancen und Risiken mit sich bringen, wird der Fokus in den Vertiefungsblöcken auf folgende Aspekte gelegt: Wie zufrieden sind die Stellensuchenden mit verschiedenen Aspekten ihres Erwerbslebens? Zeigt sich in den Erwerbsverläufen der Stellensuchenden eine klare Linie oder sind sie von Wechseln und Brüchen geprägt? Welche Befürchtungen und Erwartungen haben die Stellensuchenden mit Blick in die Zukunft? Wie schätzen sie ihre eigene Vorsorgesituation ein und wie steht es um ihre Informiertheit zum Thema Altersvorsorge?

³ Dies scheint sich auch in den Daten zu bestätigen. Wie Teilstudie 1 aufzeigt, waren im AMOSA Gebiet 2023 23 Prozent der Erwerbstätigen in einer flexiblen Arbeitsform tätig. Obwohl eine direkte Vergleichbarkeit mit der Gruppe der Stellensuchenden nicht möglich ist, fällt auf, dass unter den befragten Stellensuchenden 26 bis 40 Prozent zuletzt flexibel beschäftigt waren (vgl. Tabelle 1).

⁴ Der Fragebogen kann auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden.

Abbildung 2: Inhalt der Stellensuchendenbefragung



Quelle: Eigene Darstellung.

2.5 Eckzahlen zur Durchführung

Die E-Mails mit der Einladung zur Teilnahme an der Befragung wurden am 25. März 2024 verschickt⁵. Angeschrieben wurden insgesamt rund 46'600 Stellensuchende, welche kurz vor Versand des Einladungsmails bei einem RAV der AMOSA Kantone stellensuchend gemeldet waren. Davon haben rund 3'700 Stellensuchende den Fragebogen vollständig und knapp 800 Stellensuchende den Fragebogen teilweise ausgefüllt. Dies entspricht einem Rücklauf von rund 8, beziehungsweise 10 Prozent, was ungefähr den Erwartungen an eine Befragung via Massenmailversand entspricht. Analysiert wurden ausschliesslich vollständig ausgefüllte Fragebogen. Eine Übersicht zu den Mengenangaben und dem erreichten Rücklauf findet sich in Tabelle 1.

Tabelle 1: Eckzahlen zur Stellensuchendenbefragung

Kanton	Kontaktierte Stellensuchende	Vollständig ausgefüllte Fragebogen	Rücklauf	Anteil Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen
AG	7'500	971	13%	32%
AR	620	23	4%	26%
AI	72	3	4%	(67%)

⁵ Ausnahmen bilden der Kanton Aargau (kantonsinterner Versand der Einladung am 18. April 2024) und der Kanton Graubünden (Versand der Einladung am 23. April 2024). Im Falle des Kantons Graubünden wurde der Start der Befragung aus saisonalen Gründen rund einen Monat nach hinten geschoben.

GL	348	18	5%	28%
GR	1'209	57	5%	40%
SH	1'721	114	7%	39%
SG	7'182	417	6%	29%
TG	4'740	223	5%	28%
ZG	1'717	150	9%	31%
ZH	21'509	1718	8%	32%

2.6 Definition der Fokus- und Vergleichsgruppe

Der Hauptfokus dieser Teilstudie liegt auf Stellensuchenden aus flexiblen Arbeitsformen. Um die Ergebnisse einordnen zu können, ist es jedoch zentral, auch eine klare Vergleichsgruppe zu definieren. In der untenstehenden Box sind Fokus- und Vergleichsgruppe definiert. Die beiden Gruppen werden in der Folge mit den Begriffen «flexibel» und «typisch» abgekürzt. Zu den flexiblen Arbeitsformen zählen Mehrfachbeschäftigung, Arbeit auf Abruf, Solo-Selbständigkeit, Temporärarbeit (Personalverleih), befristete Beschäftigung (< 1 Jahr) und geringfügige Beschäftigung (< 20 Prozent Pensum). Die Definition dieser Arbeitsformen folgt der Definition, die im Bericht zur Teilstudie 1 eingeführt wird.

<p>Fokusgruppe «flexibel» (n = 1168)</p> <p>Stellensuchende, die in den zwei Jahren vor Anmeldung beim RAV für einen gewissen Zeitraum in einer flexiblen Arbeitsform tätig waren</p> <p>Vergleichsgruppe «typisch» (n = 2169)</p> <p>Stellensuchende, die in den zwei Jahren vor Anmeldung beim RAV ausschliesslich in unbefristeten Festanstellungen bei einem Arbeitgeber (keine Mehrfachbeschäftigung) tätig waren (Pensum: mind. 50%)</p>
--

Stellensuchende, die weder zur Fokus-, noch zur Vergleichsgruppe, zugeordnet werden können, werden in der Analyse nicht weiter berücksichtigt. Dazu gehören beispielsweise Stellensuchende, die in einem Pensum von 30 Prozent tätig sind. Dies fällt zwar nicht unter die Definition einer geringfügigen Beschäftigung (< 20 Prozent) oder einer anderen von uns definierten flexiblen Arbeitsform, aber kann auch nicht der Vergleichsgruppe «typisch» zugeordnet werden. Von der Analyse ausgeschlossen wurden ausserdem Lernende und Personen, die das Pensionsalter bereits erreicht haben. In Tabelle 3 im Anhang sind alle wichtigen Kennzahlen zur soziodemografischen Zusammensetzung des Samples enthalten.

2.7 Methodik und Analyse

Die Antworten der befragten Stellensuchenden werden in einem ersten Schritt deskriptiv ausgewertet. Der Fokus liegt dabei auf Vergleichen zwischen der in Kapitel 2.6 eingeführten Fokus- und der Vergleichsgruppe (flexibel vs. typisch). Zusätzlich wird auf Grund der grossen Vielfalt flexibler Arbeitsformen immer wieder zwischen den einzelnen flexiblen Arbeitsformen differenziert und relevante Unterschiede aufgezeigt.

Die deskriptiven Analysen werden, wo sinnvoll, ergänzt durch logistische oder lineare Regressionsanalysen. Diese können aufzeigen, welche Gruppenunterschiede, die mit Hilfe der deskriptiven Analyse identifiziert werden, auch unter Kontrolle anderer, soziodemografischer Faktoren statistisch signifikant ausfallen. Beispielsweise kann so besser abgeschätzt werden, ob die Unterschiede bei den Einschätzungen zur persönlichen Altersvorsorge zwischen Stellensuchenden aus flexiblen und typischen Arbeitsformen tatsächlich auf die Arbeitsform zurückgeführt werden können oder ob andere Faktoren wie das Alter oder das Geschlecht entscheidend sind. Es können allerdings keine abschliessenden kausalen Aussagen gemacht werden, da nicht für alle potenziell relevanten Einflussfaktoren kontrolliert werden kann.

3 Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen

3.1 Soziodemografische Zusammensetzung

Die unter den Stellensuchenden klar am stärksten verbreitete flexible Arbeitsform ist die Mehrfachbeschäftigung. Rund 46 Prozent der 1168 befragten Stellensuchenden aus flexiblen Arbeitsformen, übte in den zwei Jahren vor Anmeldung beim RAV mindestens zwei Tätigkeiten parallel aus. Dabei kann es sich auch um eine Kombination von selbständigen und unselbständigen Tätigkeiten handeln. Ebenfalls relativ stark verbreitet sind Temporärarbeit, befristete Anstellungen und Arbeit auf Abruf. Deutlich seltener genannt werden Solo-Selbständigkeit und geringfügige Beschäftigung (vgl. Abbildung 3). Letzteres hängt damit zusammen, dass diese Arbeitsformen vielfach keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung generieren und sich die Personen entsprechend selten bei einem RAV anmelden.

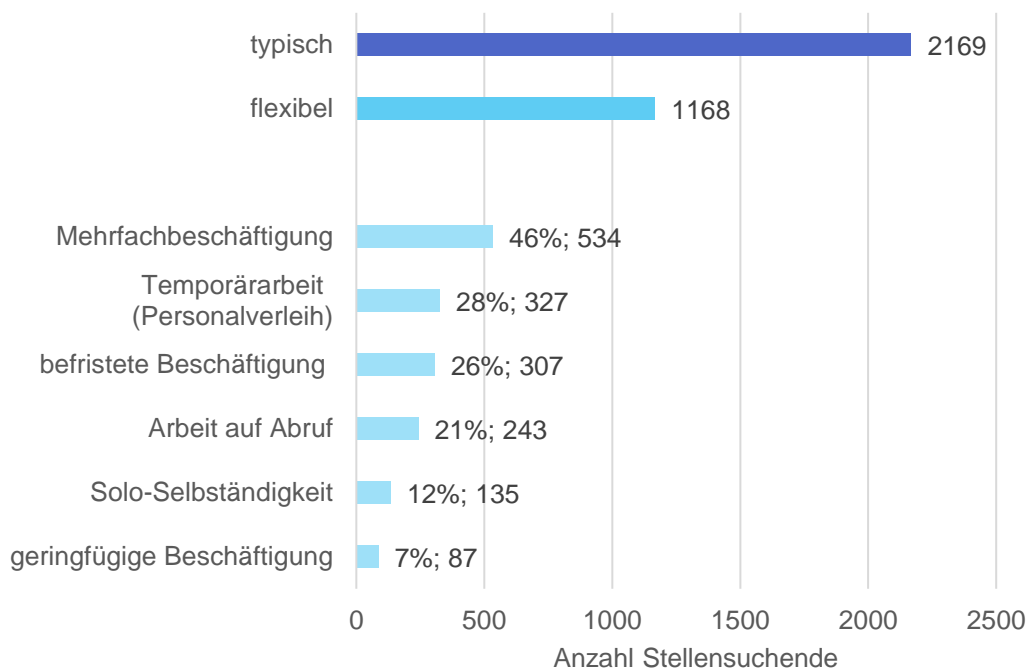
Als nächstes stellt sich die Frage, wer hinter diesen Arbeitsformen steckt. Welche Charakteristiken haben Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen? Insgesamt zeigt sich, dass junge Frauen mit tiefem bis mittlerem Bildungsniveau übervertreten sind. Doch es zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Arbeitsformen.

Ein Fokus auf das Geschlecht der Befragten zeigt: Besonders hoch ist der Frauenanteil unter den Stellensuchenden, die zuletzt befristet beschäftigt waren, oder mehrere Tätigkeiten parallel ausgeübt haben, während er bei den Stellensuchenden, die über einen Personalverleiher angestellt waren, deutlich tiefer ausfällt. Frauen machen in dieser Gruppe nur gerade 35 Prozent aus (vgl. Abbildung 4). Dies deckt sich mit den Erkenntnissen zu den Erwerbstätigen und ist darauf zurückzuführen, dass Temporärarbeit vor allem in männerdominierten Branchen verbreitet ist, so zum Beispiel im Bau oder im Verarbeitenden Gewerbe (vgl. Teilstudie 1).

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 (vgl. Abbildung 5).

Es 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 Temporärstellen oder Arbeit auf Abruf mit rund einem Drittel deutlich tiefer ausfällt (vgl. Abbildung 6). Abschliessend wird auch deutlich, dass die durchschnittlichen Erwerbseinkommen der letzten Jahre von Stellensuchenden aus flexiblen Arbeitsformen im Schnitt deutlich tiefer ausfallen als diejenigen von Stellensuchenden aus typischen Arbeitsformen. Besonders tief fallen sie erwartungsgemäss bei Stellensuchenden aus geringfügigen Beschäftigungen und Arbeit auf Abruf aus (vgl. Abbildung 7)

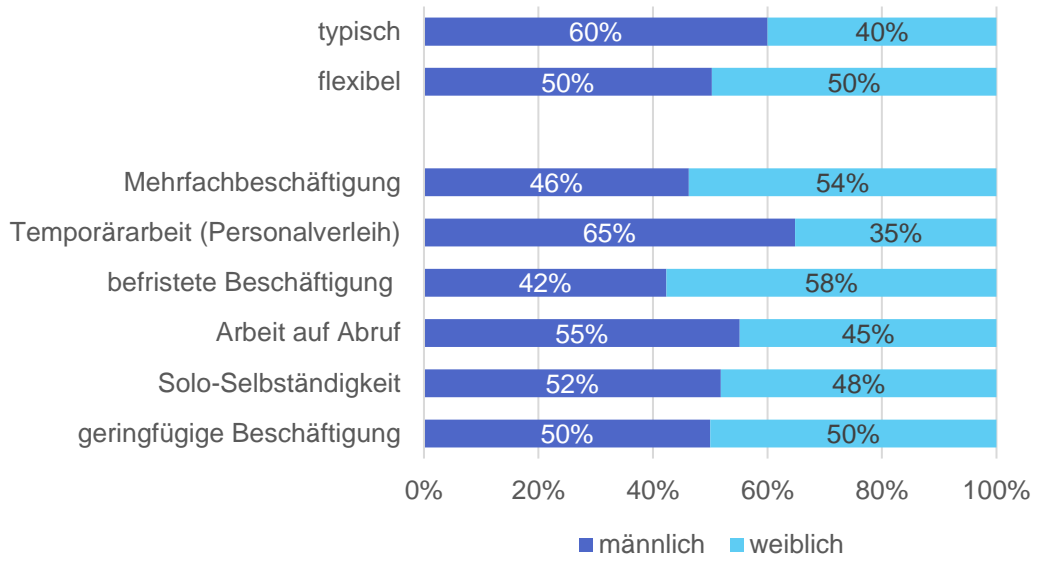
Abbildung 3: Häufigkeit flexibler Arbeitsformen unter Stellensuchenden



Bemerkungen: Die Abbildung zeigt die Häufigkeit der verschiedenen Arbeitsformen im Sample. Da Stellensuchende in den zwei Jahren vor ihrer Anmeldung beim RAV oft in mehreren der genannten Arbeitsformen tätig waren, addieren sich die Anteile nicht auf 100 Prozent.

Quelle: Befragung der Stellensuchenden, März bis Mai 2023, AMOSA-Gebiet, N=3337

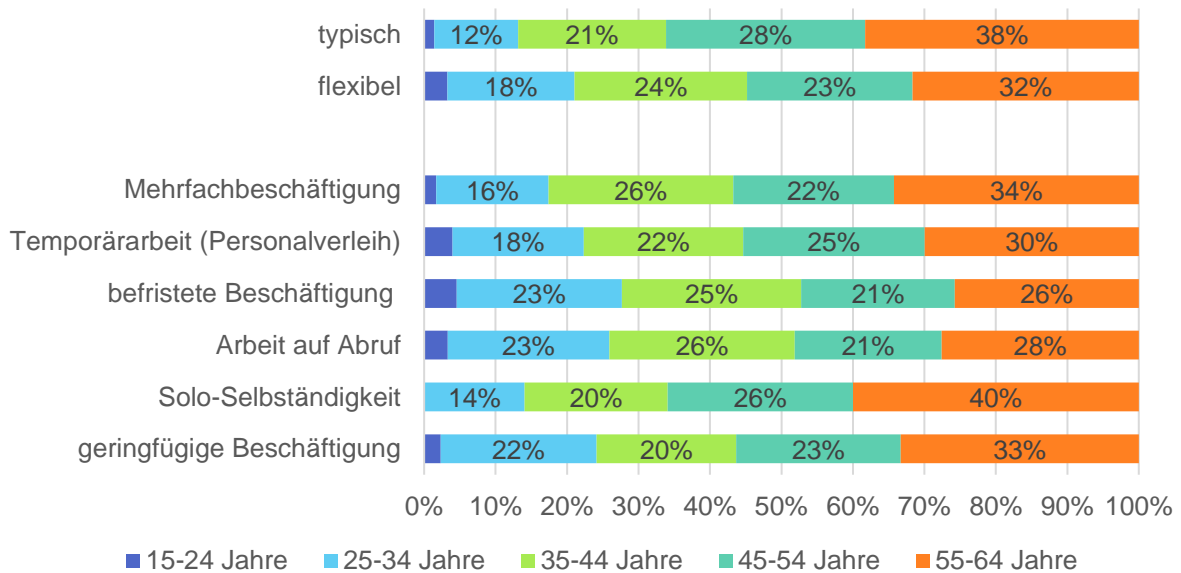
Abbildung 4: Zusammensetzung nach Geschlecht



Bemerkungen: Die Abbildung zeigt die Zusammensetzung der Stellensuchenden aus verschiedenen Arbeitsformen nach Geschlecht.

Quelle: Befragung der Stellensuchenden, März bis Mai 2023, AMOSA-Gebiet, N=3337

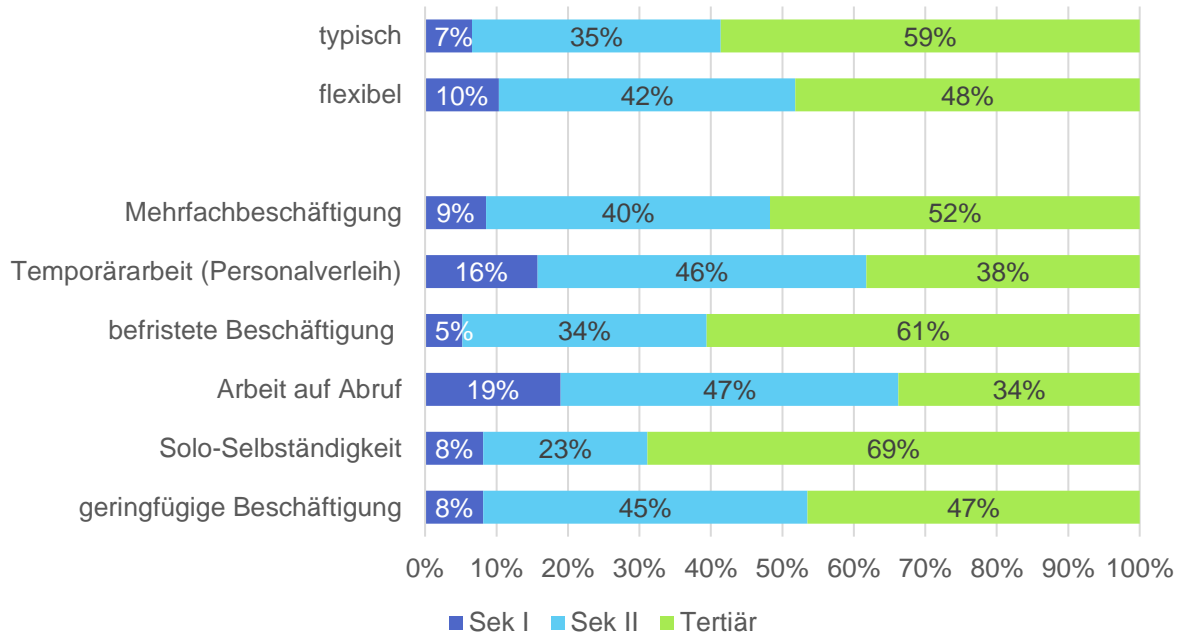
Abbildung 5: Zusammensetzung nach Altersgruppe



Bemerkungen: Die Abbildung zeigt die Zusammensetzung der Stellensuchenden aus verschiedenen Arbeitsformen nach Altersgruppen.

Quelle: Befragung der Stellensuchenden, März bis Mai 2023, AMOSA-Gebiet, N=3337

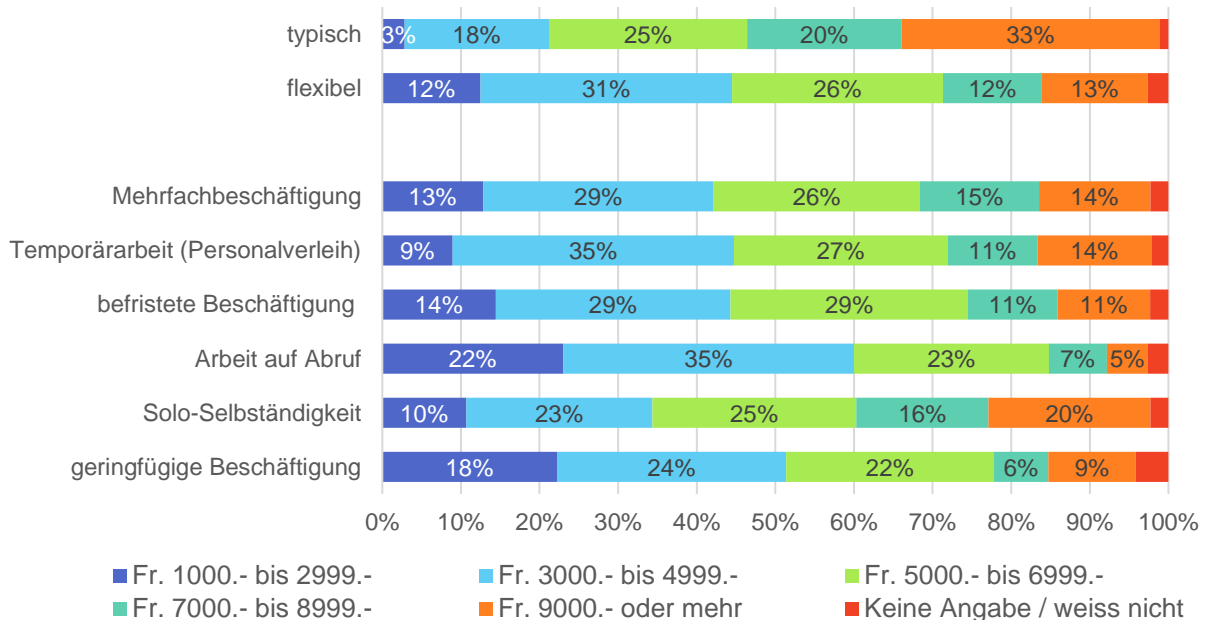
Abbildung 6: Zusammensetzung nach höchstem Bildungsabschluss



Bemerkungen: Die Abbildung zeigt die Zusammensetzung der Stellensuchenden aus verschiedenen Arbeitsformen nach höchstem abgeschlossenen Bildungslevel.

Quelle: Befragung der Stellensuchenden, März bis Mai 2023, AMOSA-Gebiet, N=3337

Abbildung 7: Zusammensetzung nach Erwerbseinkommen



Bemerkungen: Die Abbildung zeigt die Zusammensetzung der Stellensuchenden aus verschiedenen Arbeitsformen nach dem durchschnittlichen monatlichen Erwerbseinkommen (netto) in den zwei Jahren vor Anmeldung beim RAV

Quelle: Befragung der Stellensuchenden, März bis Mai 2023, AMOSA-Gebiet, N=3337

3.2 Aspekte der Stellensuche

Neben den soziodemografischen Merkmalen interessiert auch, ob sich Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen in Bezug auf verschiedene Aspekte der Stellensuche von anderen unterscheiden. Sind sie beispielsweise länger oder kürzer auf Stellensuche? Beziehen sie häufiger oder seltener Arbeitslosenentschädigung? Besuchen sie seltener oder häufiger Arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM)? Und schätzen sie ihre Chance im nächsten Monat wieder eine Stelle zu finden höher oder tiefer ein?

Tatsächlich zeigen die deskriptiven Daten praktisch keine Unterschiede zwischen Fokus- und Vergleichsgruppe, was diese Aspekte anbelangt (vgl. Abbildung 22 bis Abbildung 25 im Anhang). Eine ordinal-logistische Regression zeigt einzig bei der Dauer der Stellensuche einen signifikanten Effekt: Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen sind tendenziell länger stellensuchend als Stellensuchende aus typischen Arbeitsformen. Differenziert man zwischen den einzelnen flexiblen Arbeitsformen kristallisieren sich einige interessante Aspekte heraus: Am häufigsten sehr lange stellensuchend (> 6 Monate) sind Personen aus Temporärstellen (Personalverleih), während Personen aus einer Mehrfachbeschäftigung im Schnitt deutlich kürzer stellensuchend sind. Dies deckt sich mit den Erkenntnissen aus Teilstudie 3, welche feststellt, dass Langzeitarbeitslosigkeit bei Erwerbsverläufen, die von Mehrfachbeschäftigung geprägt sind, selten vorkommt. Ausserdem fällt auf, dass Stellensuchende, die in den zwei Jahren vor Anmeldung beim RAV geringfügig beschäftigt waren, nicht nur seltener Taggelder beziehen und AMM besuchen, sondern auch ihre Chancen innerhalb eines Monats wieder eine Stelle zu finden deutlich tiefer einschätzen als Stellensuchende aus anderen flexiblen oder typischen Arbeitsformen. Dies gilt zu einem etwas geringeren Grad auch für Stellensuchende aus einer Solo-Selbständigkeit (vgl. Abbildung 22 bis Abbildung 25 im Anhang).

4 Arbeitsmarktsituation

4.1 Beschäftigungsstabilität

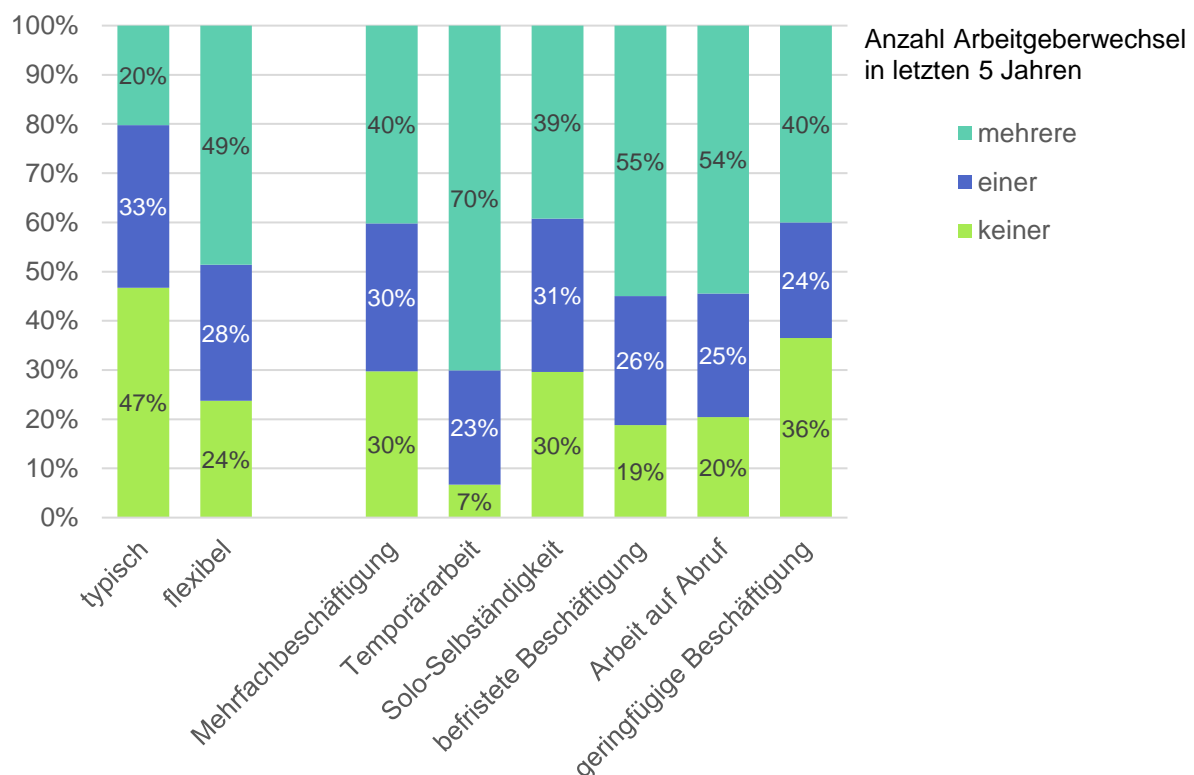
Wie der Name bereits suggeriert, kann davon ausgegangen werden, dass flexible Arbeitsformen im Schnitt eine geringere Beschäftigungsstabilität mit sich bringen als typische Arbeitsverhältnisse. Tatsächlich zeigen die Resultate der Befragung, dass Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen in den fünf 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 hatten (vgl. Abbildung 8 und Abbildung 9). Die Unterschiede bleiben auch unter Kontrolle diverser soziodemografischer Variablen im Rahmen von zwei ordinalen Regressionsmodellen bestehen (vgl. Tabelle 4 im Anhang). Die beiden Aspekte der vermehrten Arbeitgeberwechsel und wiederholten Arbeitslosigkeitsepisoden sind natürlich eng miteinander verknüpft und spiegeln die erhöhte Instabilität in den Berufskarrieren von Stellensuchenden aus flexiblen Arbeitsformen wider. Die wiederholten Phasen der Arbeitslosigkeit deuten ausserdem darauf hin, dass flexible Arbeitsverhältnisse oft kein reines Übergangsphänomen («Brückenfunktion») darstellen, sondern auch in einen negativen Kreislauf aus kurzfristigen flexiblen Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitslosigkeitsepisoden

münden können, der nur schwer zu durchbrechen ist und auf Dauer potenziell erhebliche soziale Risiken mit sich bringt (z.B. Keller 2011).

Differenziert man zwischen den einzelnen flexiblen Arbeitsformen, so zeigt sich erwartungsgemäss, dass Stellensuchende aus Temporäranstellungen (Personalverleih) besonders häufig mehrere Arbeitgeberwechsel und Arbeitslosigkeitsepisoden hinter sich haben. Dies ist nicht erstaunlich, da diese Arbeitsformen, wie der Name schon sagt, primär auf kurzfristige Einsätze ausgerichtet ist.

Die letzte AMOSA Studie zum Thema «Arbeit 4.0 – The Future of Work» hat gezeigt, dass berufliche Umorientierungen im Zuge von Digitalisierung und Automatisierung, sowie des verbreiteten Fachkräftemangels zunehmende an Bedeutung gewinnt (AMOSA 2023). Flexible Arbeitsformen können im Kontext einer beruflichen Umorientierung eine wichtige Rolle spielen und den Einstieg in ein neues Berufsfeld erleichtern. Tatsächlich zeigen die Daten, dass sich Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen in den letzten 5 Jahren signifikant häufiger beruflich umorientiert haben als Stellensuchende aus typischen Arbeitsformen. Unter den Stellensuchenden, die in den letzten Jahren auf Abruf oder nur geringfügig beschäftigt waren, hat sich sogar etwas mehr als die Hälfte beruflich umorientiert (vgl. Abbildung 10).

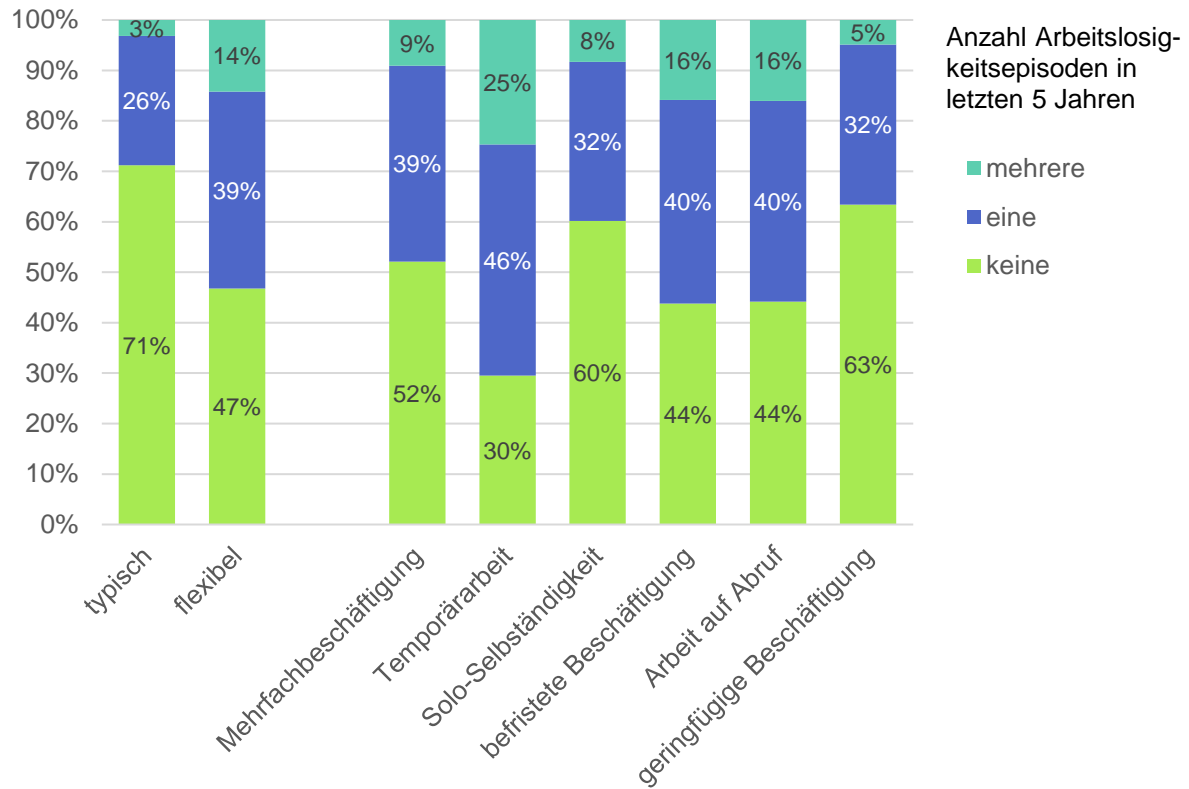
Abbildung 8: Häufigkeit von Arbeitgeberwechseln



Bemerkungen: Die Abbildung vergleicht die Häufigkeit von Arbeitgeberwechseln in den 5 Jahren vor Anmeldung beim RAV zwischen Fokus- und Vergleichsgruppe (flexibel vs. typisch), sowie zwischen den einzelnen flexiblen Arbeitsformen.

Quelle: Befragung der Stellensuchenden, März bis Mai 2023, AMOSA-Gebiet, N=3268, 25- bis 64-Jährige

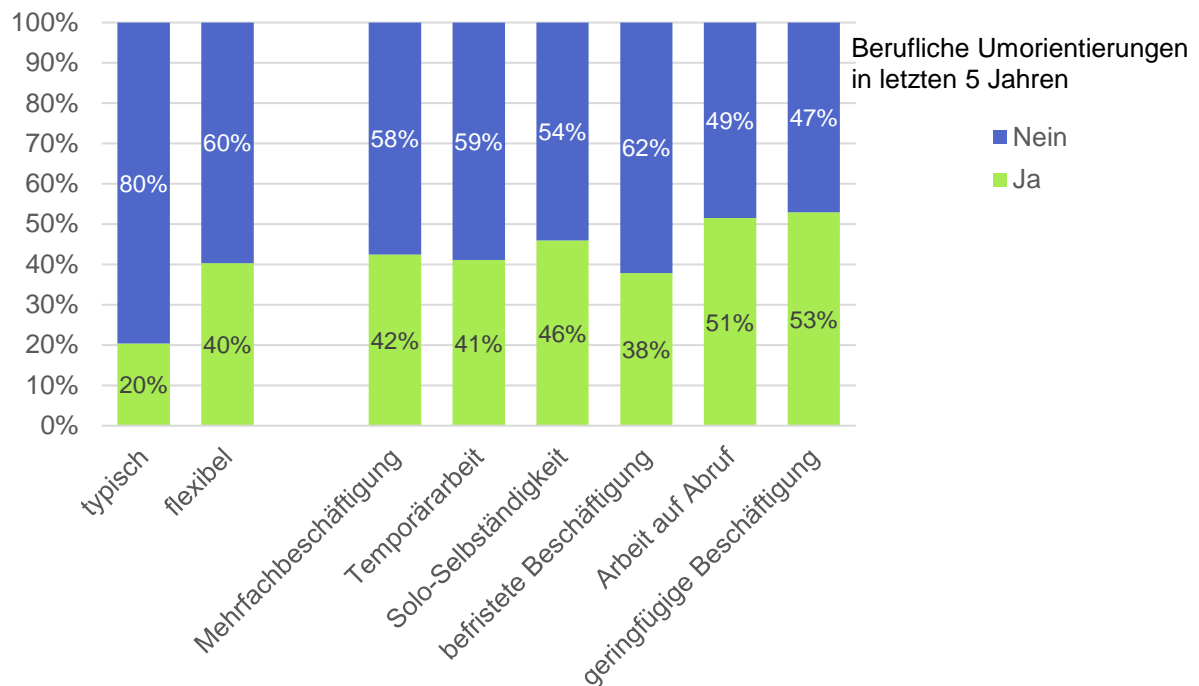
Abbildung 9: Häufigkeit von Arbeitslosigkeitsepisoden



Bemerkungen: Die Abbildung vergleicht die Häufigkeit von Arbeitslosigkeitsepisoden in den 5 Jahren vor Anmeldung beim RAV zwischen Fokus- und Vergleichsgruppe (flexibel vs. typisch), sowie zwischen den einzelnen flexiblen Arbeitsformen.

Quelle: Befragung der Stellensuchenden, März bis Mai 2023, AMOSA-Gebiet, N=3268, 25- bis 64-Jährige

Abbildung 10: Häufigkeit von beruflichen Umorientierungen



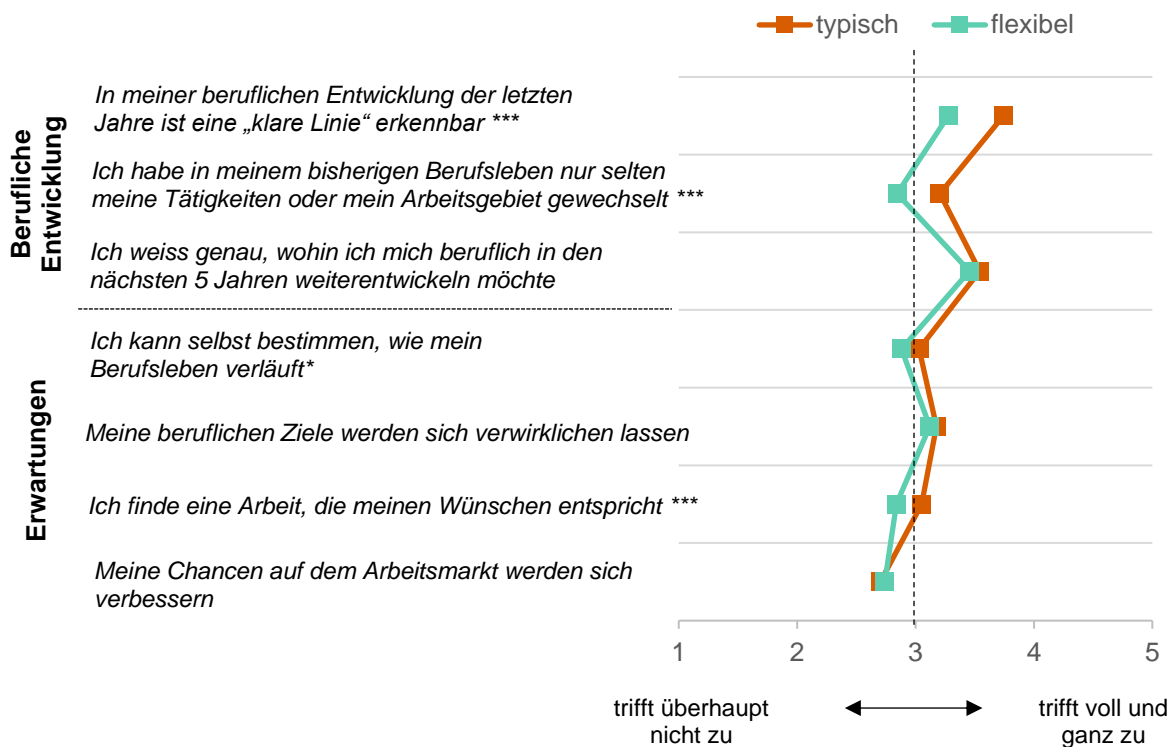
Bemerkungen: Die Abbildung vergleicht die Häufigkeit von beruflichen Umorientierungen in den 5 Jahren vor Anmeldung beim RAV zwischen Fokus- und Vergleichsgruppe (flexibel vs. typisch), sowie zwischen den einzelnen flexiblen Arbeitsformen.

Quelle: Befragung der Stellensuchenden, März bis Mai 2023, AMOSA-Gebiet, N=3268, 25- bis 64-Jährige

4.2 Berufliche Entwicklung und Erwartungen

Eine erhöhte Instabilität in den Berufskarrieren von Personen aus flexiblen Arbeitsformen spiegelt sich nicht nur in objektiven Kennzahlen zur Häufigkeit von Arbeitgeberwechseln, Arbeitslosigkeitsepisoden und beruflichen Umorientierungen wider, sondern auch in subjektiven Wahrnehmungen zur eigenen beruflichen Entwicklung und zu den Erwartungen mit Blick in die Zukunft. So zeigt sich beispielsweise, dass Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen signifikant seltener angeben, dass in ihrer beruflichen Entwicklung der letzten Jahre eine „klare Linie“ erkennbar ist (vgl. Abbildung 11). Zudem fällt die Selbstwirksamkeit, also die Wahrnehmung, dass man selbst bestimmen kann, wie das eigene Berufsleben verläuft, unter Stellensuchenden aus flexiblen Arbeitsformen tiefer aus. Dies ist insofern erstaunlich, als dass gerade die erhöhte Autonomie immer wieder als Motiv für die Ausübung flexibler Arbeitsform genannt wird. Allerdings wird aus der Befragung deutlich, dass dieser Aspekt nur für gewisse flexible Arbeitsformen, wie beispielsweise die Solo-Selbstständigkeit, zentral ist. Bei anderen Arbeitsformen wie der Arbeit auf Abruf, ist die Autonomie deutlich tiefer einzuschätzen und wird auch nicht als relevantes Motiv genannt (vgl. Kapitel 5.1). Schliesslich zeigt sich auch, dass die Erwartung, eine Arbeit zu finden, die den eigenen Wünschen entspricht unter Stellensuchenden aus flexiblen Arbeitsformen signifikant weniger verbreitet ist als unter Stellensuchenden aus typischen Arbeitsformen. All diese Erkenntnisse bleiben auch unter Kontrolle diverser soziodemografischer Faktoren statistisch signifikant (vgl. Tabelle 5 im Anhang).

Abbildung 11: Berufliche Entwicklung und Erwartungen



Die Stellensuchenden wurden nach ihrer Zustimmung zu folgenden Aussagen bezüglich ihrer beruflichen Entwicklung und ihren Erwartungen für die Zukunft gefragt (1 = trifft überhaupt nicht zu, 5 = trifft voll und ganz zu). In der Grafik sind die Mittelwerte der Gruppen «typisch» und «flexibel» dargestellt. Die Signifikanzen der Gruppenunterschiede in einem ordinal-logistischen Modell unter Kontrolle soziodemografischer Variablen sind wie folgt angegeben: Signifikanzniveau: 0.01 '***', 0.05 '**', 0.1 '*'

Quelle: Befragung der Stellensuchenden, März bis Mai 2023, AMOSA-Gebiet, N=3268, 25- bis 64-Jährige

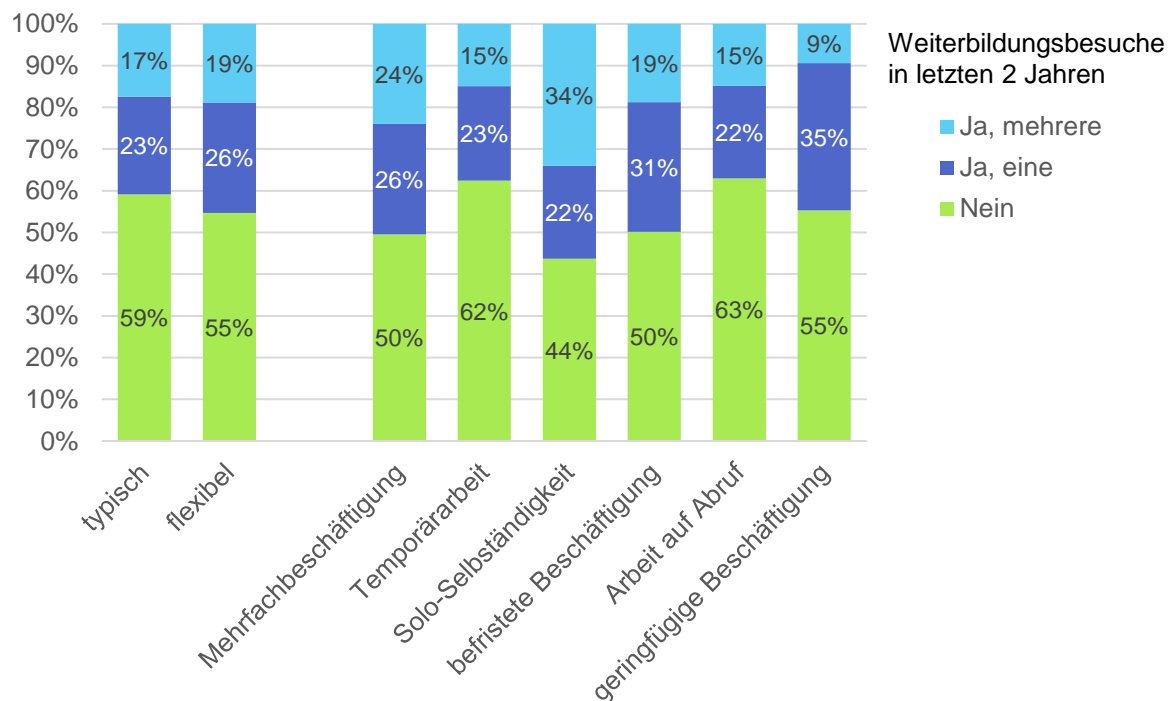
4.3 Weiterbildungsverhalten

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 gleichverteilt. Verschiedene Studien haben gezeigt, dass insbesondere Personen in flexiblen Arbeitsformen im Schnitt einen schlechteren Zugang zu betrieblich-beruflicher Weiterbildung haben als Personen in typischen Arbeitsverhältnissen. Die in Kapitel 4.1 aufgezeigte erhöhte Beschäftigungsinstabilität, sowie der geringe Zeitumfang und der kurze Zeithorizont von vielen flexiblen Arbeitsformen erschweren den Zugang zu betrieblichen Weiterbildungen und reduzieren die Weiterbildungsanreize für die Unternehmen. Diese Benachteiligung dürfte sich nur begrenzt durch eigenverantwortlich organisierte Weiterbildungen ausgleichen lassen, da eine Beschäftigung in flexiblen Arbeitsformen oftmals mit einem geringeren Einkommen einhergeht und so die finanziellen Ressourcen für eine Weiterbildung fehlen. (z.B. Keller 2011, Brehmer & Seifert 2008)

Entgegen den Erwartungen aus der Literatur zeigt sich, dass Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen nicht seltener, sondern häufiger Weiterbildungen besucht haben als Stellensuchende 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 (vgl. Abbildung 12). Auch wenn die Unterschiede nicht allzu gross ausfallen, so zeigen die Resultate einer ordinalen logistischen Regression, dass sie auch unter Kontrolle diverser soziodemografischer Variablen bestehen bleiben (vgl. Tabelle 6 im Anhang). Differenziert man zwischen den verschiedenen flexiblen Arbeitsformen, so zeigt sich, dass insbesondere Stellensuchende, die zuletzt solo-selbstständig, in einer Mehrfachbeschäftigung oder in einer befristeten Anstellung tätig waren, sich in den letzten zwei Jahren überdurchschnittlich oft weitergebildet haben. Es ist nicht erstaunlich, dass es sich dabei genau um jene flexiblen Arbeitsformen handelt, die den höchsten Anteil an tertiärgebildeten Stellensuchenden aufweisen (vgl. Abbildung 6). Auf der anderen Seite ist der Anteil der Stellensuchenden aus Temporärarbeit (Personalverleih), die sich in den letzten Jahren weitergebildet haben, mit rund 38 Prozent erstaunlich tief, obwohl der Zugang zu Weiterbildungen über die Plattform *temptraining* sichergestellt wird.

Vergleicht man die Dauer der besuchten Weiterbildungen, so zeigen sich keine relevanten Unterschiede zwischen Stellensuchenden aus typischen und flexiblen Arbeitsformen.

Abbildung 12: Häufigkeit von Weiterbildungen



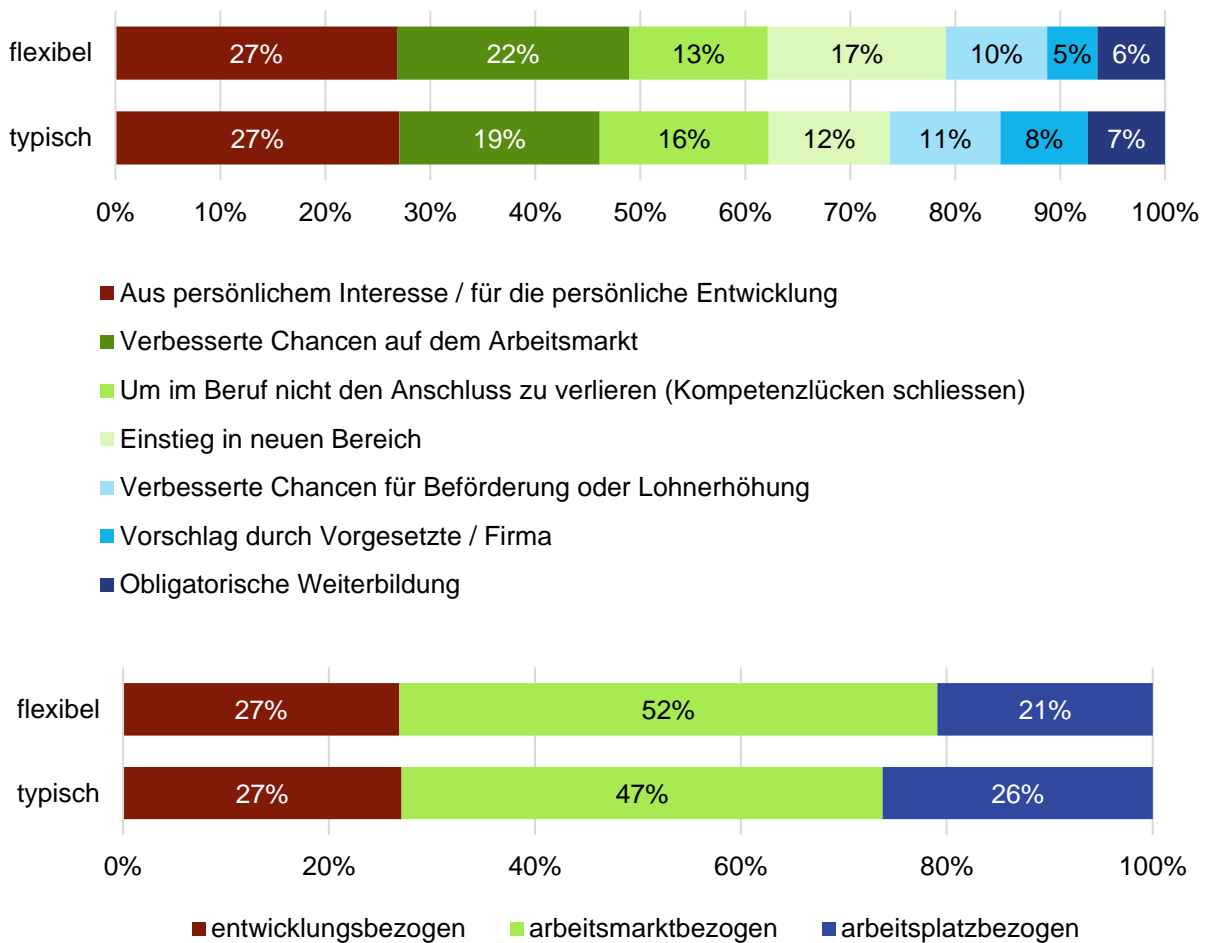
Bemerkungen: Die Abbildung vergleicht die Häufigkeit von Weiterbildungen in den 2 Jahren vor Anmeldung beim RAV zwischen Fokus- und Vergleichsgruppe (flexibel vs. typisch), sowie zwischen den einzelnen flexiblen Arbeitsformen.

Quelle: Befragung der Stellensuchenden, März bis Mai 2023, AMOSA-Gebiet, N=3268, 25- bis 64-Jährige

Zum Verständnis der Weiterbildungsbeteiligung müssen auch die Weiterbildungsinteressen und -möglichkeiten der Individuen selbst berücksichtigt werden. Gefragt nach den Gründen für den Besuch von Weiterbildungen, wird am häufigsten das *persönliche Interesse bzw. die persönliche Entwicklung* genannt. Dies gilt sowohl für Stellensuchende aus typischen als auch für Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen. Unter letzteren werden ausserdem die *verbesserten Chancen auf dem Arbeitsmarkt* und der *Einstieg in einen neuen Bereich* oft als Gründe für den Besuch einer Weiterbildung genannt (vgl. Abbildung 13 oben). Der letzte Grund steht in engem Zusammenhang mit der Beobachtung, dass sich Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen häufiger beruflich neu orientieren. Ein Chi-Quadrat-Test bestätigt, dass sich die angegebenen Gründe für eine Weiterbildung signifikant zwischen den beiden Gruppen «typisch» und «flexibel» unterscheiden ($\chi^2 = 43.394$, $df = 6$, $p = 0.000$). Eine Analyse der Residuen zeigt: Der hohe Chi-Quadrat-Wert ist vor allem darauf zurückzuführen, dass Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen überproportional oft den Einstieg in einen neuen Bereich als Weiterbildungsgrund angeben.

Die genannten Gründe lassen sich drei übergeordneten Kategorien zuordnen. Zunächst lassen sich **entwicklungsbezogene** Gründe abgrenzen. Dabei handelt es sich um eher private, auf das eigene Interesse und Entwicklungspotenzial bezogene Gründe. Weiter lassen sich **arbeitsmarktbezogene** Gründe ausmachen. Diese beziehen sich auf die Stellung im Arbeitsmarkt. Schliesslich lassen sich auch noch **arbeitsplatzbezogene Gründe** differenzieren. Diese haben einen Bezug zur Arbeitsstelle der entsprechenden Person. Entwicklungsbezogene Gründe scheinen bei unabhängig von der ausgeübten Arbeitsform zentral zu sein. Es kristallisiert sich aber heraus, dass sich Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen vermehrt aus arbeitsmarktbezogenen Gründen weiterbilden, während Stellensuchende aus typischen Arbeitsformen vermehrt arbeitsplatzbezogene Gründe nennen (vgl. Abbildung 13 unten).

Abbildung 13: Weiterbildungsgründe

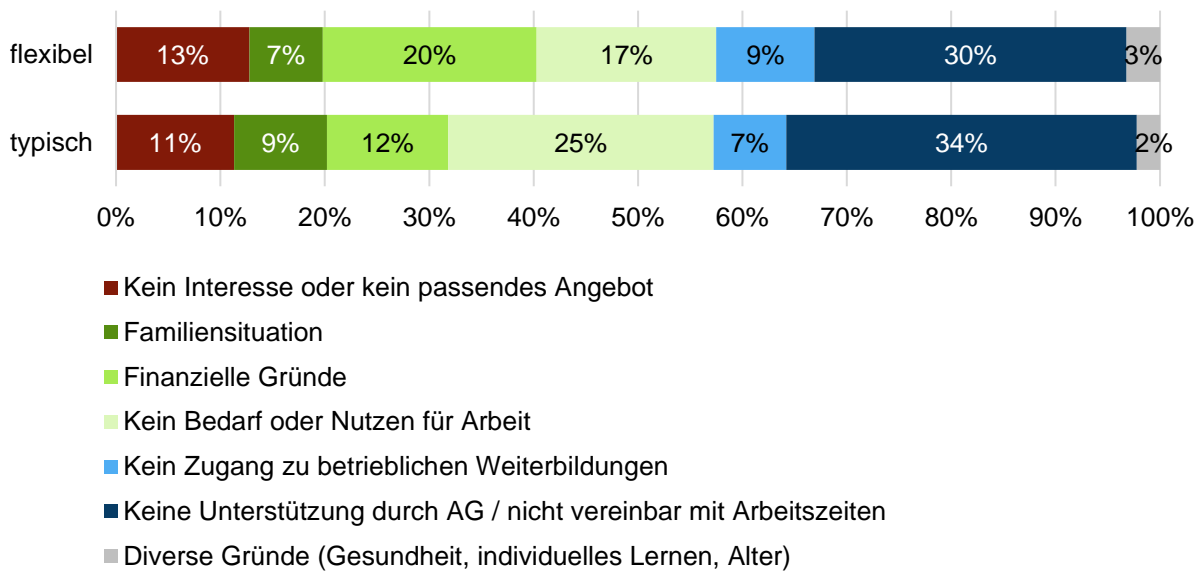


Bemerkungen: Die obere Abbildung vergleicht die Häufigkeit der genannten Weiterbildungsgründe zwischen Fokus- und Vergleichsgruppe (flexibel vs. typisch). In der unteren Abbildung werden die Gründe den drei Kategorien entwicklungsbezogen (rot), arbeitsmarktbezogen (grün) und arbeitsplatzbezogen (blau) zugeordnet.

Quelle: Befragung der Stellensuchenden, März bis Mai 2023, AMOSA-Gebiet, N=1386, 25- bis 64-Jährige

Fragt man diejenigen Stellensuchenden, welche in den letzten zwei Jahren keine Weiterbildung besucht haben, nach den Hinderungsgründen, so wird häufig die *fehlende Unterstützung durch den Arbeitgebenden* bzw. die *fehlende Vereinbarkeit mit den Arbeitszeiten* genannt. *Finanzielle Gründe* werden insbesondere von Stellensuchenden aus flexiblen Arbeitsformen häufig genannt, während Stellensuchende aus typischen Arbeitsformen vermehrt angeben, dass *kein Bedarf oder Nutzen für eine Weiterbildung* vorhanden war. Ein Chi-Quadrat-Test ($\chi^2 = 91.829$, $df = 7$, $p = 0.000$) bestätigt, dass es sich dabei um statistisch signifikante Unterschiede zwischen den beiden Gruppen handelt. Finanzielle Restriktionen scheinen also einer noch besseren Weiterbildungsbeteiligung von Stellensuchenden aus flexiblen Arbeitsformen im Weg zu stehen.

Abbildung 14: Hinderungsgründe für Weiterbildungen



Bemerkungen: Die Abbildung vergleicht die Häufigkeit der genannten Hinderungsgründe für Weiterbildungen zwischen Fokus- und Vergleichsgruppe (flexibel vs. typisch).

Quelle: Befragung der Stellensuchenden, März bis Mai 2023, AMOSA-Gebiet, N=1882, 25- bis 64-Jährige

5 Motive und Präferenzen hinter flexiblen Arbeitsformen

5.1 Motive

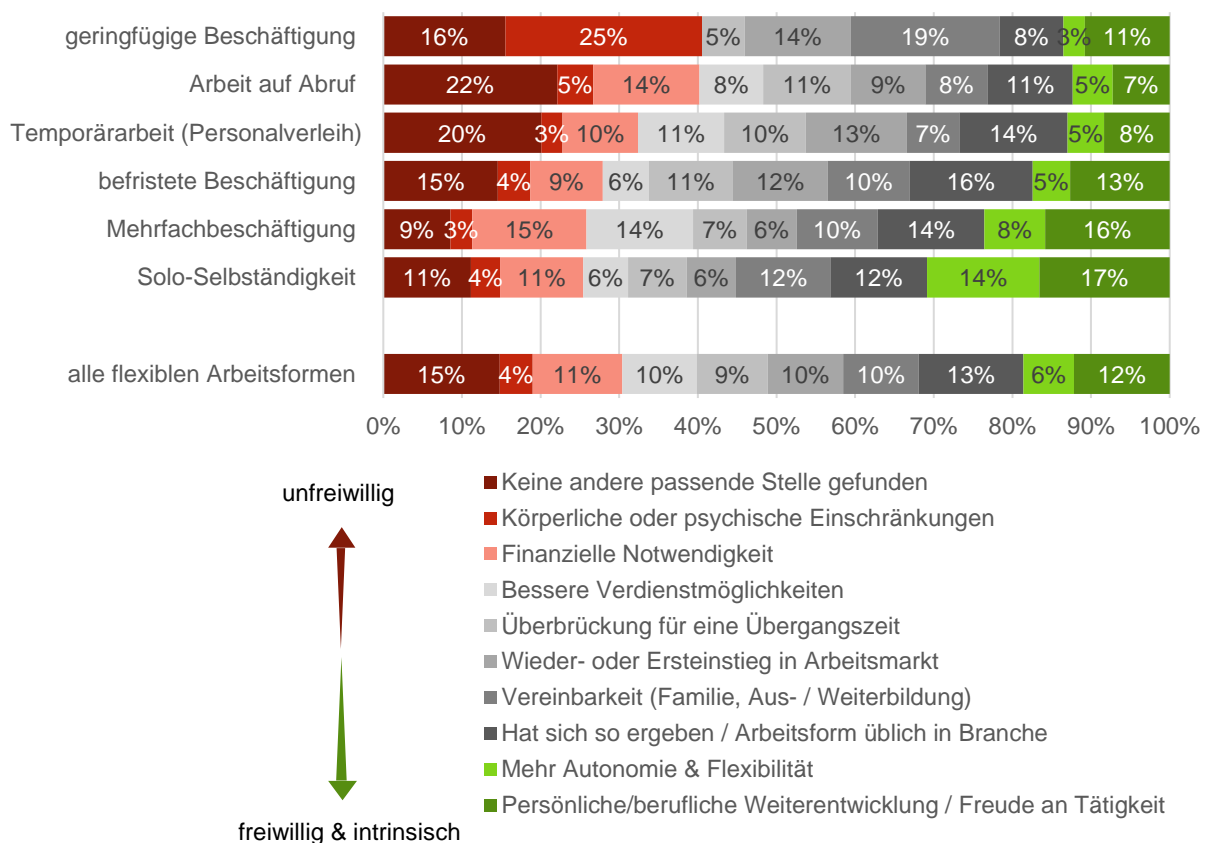
Um einschätzen zu können, welche Rolle eine flexible Tätigkeit im Erwerbsleben einer Person einnimmt und mit welchen Risiken sie verbunden sein könnte, ist es wichtig herauszufinden aus welchem Motiv eine flexible Arbeitsform gewählt wurde. Deshalb haben wir die Stellensuchenden des AMOSA Gebiets gefragt, aus welchen Gründen sie sich für eine flexible Arbeitsform entschieden haben. Sie konnten dabei einen oder auch mehrere Gründe angeben. Es bestätigt sich, was auch in der Literatur aufgezeigt wird – die Motive für die verschiedenen flexiblen Arbeitsformen sind sehr divers (z.B. Jansen 2020 oder swissstaffing 2020).

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, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt beziehen.

In Abbildung 15 wird deutlich, dass über alle flexiblen Arbeitsformen hinweg sogenannte «neutrale» Motive am häufigsten genannt werden. In vielen Fällen war also die aktuelle Lebenssituation das Motiv für die Ausübung einer flexiblen Arbeitsform – sei es im Kontext einer Familiengründung, einer Ausbildung oder einer Übergangszeit, die überbrückt werden muss. Es zeigen sich aber auch markante Unterschiede zwischen den verschiedenen flexiblen Arbeitsformen. So wird zum Beispiel deutlich, dass freiwillige oder intrinsische Motive, wie der

Wunsch nach einer persönlichen oder beruflichen Weiterentwicklung oder der Wunsch nach mehr Flexibilität und Autonomie, insbesondere bei der Solo-Selbständigkeit im Zentrum stehen. Bögenhold (2019) zeigt, dass sich die Zusammensetzung der Motive für Solo-Selbständigkeit über die Jahre verändert hat. Er unterscheidet zwischen zwei Subgruppen - denjenigen, die aus Not, das heisst in der Regel aus einer Arbeitslosigkeit heraus eine selbständige Tätigkeit aufgenommen haben und denjenigen bei denen der Wunsch nach Selbstverwirklichung im Vordergrund stand. Die rückläufige Entwicklung der Solo-Selbständigkeit, welche in Teilstudie 1 aufgezeigt wird, lässt sich gemäss Bögenhold (2019) damit erklären, dass die gute wirtschaftliche Lage in den 2010er Jahren vielen „notwendigerweise“ Selbständigen bessere Chancen auf reguläre Arbeitsstellen geboten hat. Dadurch ist diese Gruppe zurückgegangen. Im Gegensatz dazu sei die Zahl der Personen, die aus intrinsischen Motiven heraus eine selbständige Tätigkeit aufgenommen haben, konstant geblieben oder sogar gestiegen.

Abbildung 15: Motive hinter flexiblen Arbeitsformen



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

Quelle: Befragung der Stellensuchenden, März bis Mai 2023, AMOSA-Gebiet, N=3941 (genannte Motive), 15- bis 64-Jährige

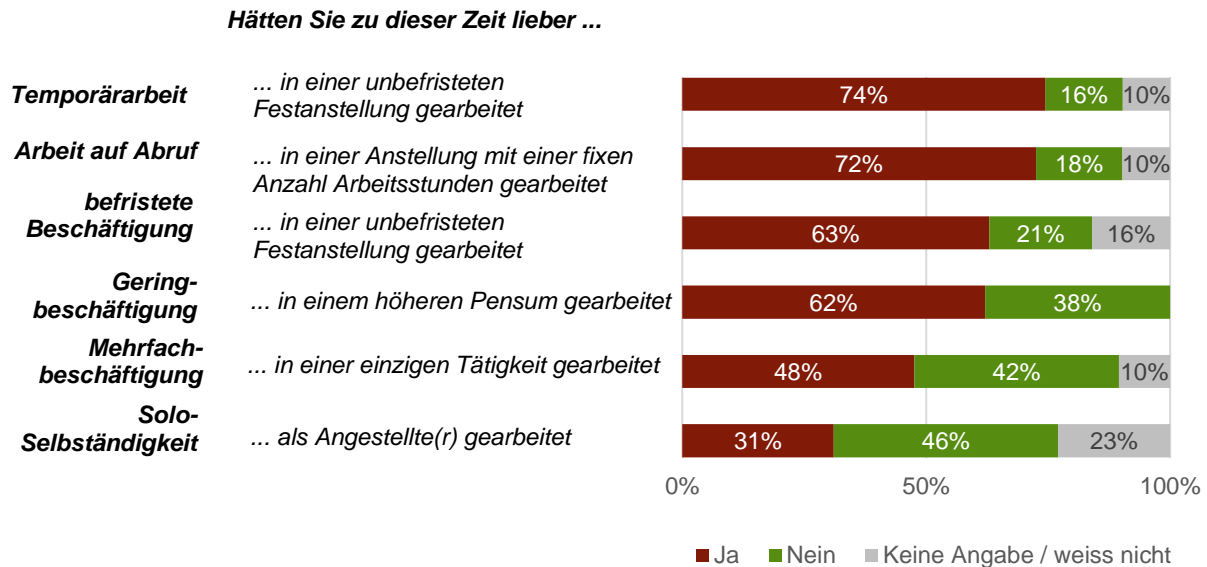
Diese Zweiteilung zwischen intrinsisch-freiwilligen Motiven und der (finanziellen) Notwendigkeit eine flexible Arbeitsform aufzunehmen zeigt sich auch bei der Mehrfachbeschäftigung (vgl. Abbildung 15). Hier scheint aber die finanzielle Notwendigkeit noch deutlich häufiger im Zentrum zu stehen (15 Prozent der genannten Motive). Während sich die einen bewusst ein weiteres Standbein aufgebaut haben, um sich beruflich weiterzuentwickeln, sehen sich die anderen finanziell dazu gezwungen eine weitere Beschäftigung aufzunehmen.

Zu den Arbeitsformen, die verstärkt von unfreiwilligen Motiven geprägt sind, gehören die geringfügige Beschäftigung, Arbeit auf Abruf und bis zu einem gewissen Grad auch die Temporärarbeit. So wird häufig angegeben, dass keine andere passende Stelle gefunden wurde oder im Falle der geringfügigen Beschäftigung, dass körperliche oder psychische Einschränkungen ausschlaggebend waren. Der relativ geringe Anteil intrinsischer Motive über alle Arbeitsformen hinweg muss jedoch in den Kontext der Stellensuche gesetzt werden und die Erkenntnisse können nicht direkt auf die Erwerbstätigen in den entsprechenden Arbeitsformen übertragen werden. So handelt es sich bei den Stellensuchenden einerseits um eine Gruppe mit einer spezifischen soziodemografischen Zusammensetzung und andererseits werden die Motive in der Befragung retrospektiv, aus der Warte eines Stellenverlusts, für eine Arbeitsform angegeben, die in der Vergangenheit ausgeübt wurde.

5.2 Präferenzen für Normalarbeitsverhältnis

Neben den Motiven wurden die Stellensuchenden aus flexiblen Arbeitsformen auch nach ihren Präferenzen für eine typische, unbefristete Festanstellung gefragt. Auch die Antworten auf diese Frage können 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 (vgl. Abbildung 16)

Abbildung 16: Präferenzen für ein Normalarbeitsverhältnis



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

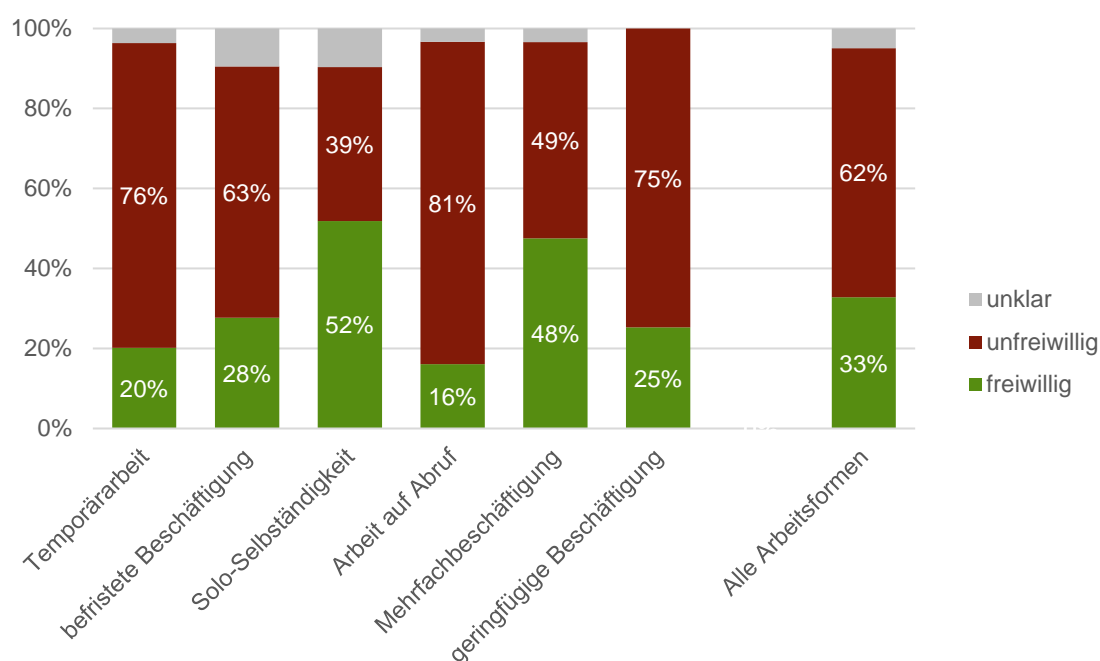
Quelle: Befragung der Stellensuchenden, März bis Mai 2023, AMOSA-Gebiet, N=1800, 15- bis 64-Jährige

5.3 Freiwilligkeit und Erwerbsart

Die genannten Motive und Präferenzen geben einen Hinweis darauf, ob eine stellensuchende Person freiwillig oder unfreiwillig in einer bestimmten Erwerbsform tätig war. Wie in Abbildung 15 ausgezeigt wird, können die Motive, welche von den Stellensuchenden für die Ausübung der verschiedenen flexiblen Arbeitsformen genannt werden, den Kategorien «freiwillig», «unfreiwillig» und «neutral» zugeordnet werden. Oft wird nicht nur eines, sondern mehrere Motive genannt. Überwiegen die freiwilligen (unfreiwilligen) Motive, so kann davon ausgegangen werden, dass eine stellensuchende Person freiwillig (unfreiwillig) in der bestimmten Arbeitsform tätig war. Geben die Motive keinen klaren Hinweis auf die Freiwilligkeit – etwa wenn gleich viele freiwillige wie unfreiwillige Motive oder ausschliesslich „neutrale“ Motive genannt werden – kann die Information zu den Präferenzen für ein Normalarbeitsverhältnis hinzugezogen werden. Wenn eine stellensuchende Person angibt zu jenem Zeitpunkt lieber in einer typischen Arbeitsform tätig gewesen zu sein, kann die Erwerbsituation als unfreiwillig eingeordnet werden (vgl. Arbeitsbericht Teilstudie 1, Seite 29f.).

Über alle Arbeitsformen hinweg zeigt sich, dass rund ein Drittel freiwillig oder intrinsisch-motiviert ausgeübt wurde (vgl. Abbildung 17). Es zeigen sich jedoch relevante Unterschiede zwischen den einzelnen Arbeitsformen. Besonders häufig freiwillig ausgeübt werden die Solo-Selbständigkeit und die Mehrfachbeschäftigung (je rund 50%). Auf der anderen Seite ist Arbeit auf Abruf stark durch Unfreiwilligkeit geprägt. Aufgrund der besonderen Umstände und der spezifischen Situation von Stellensuchenden lassen sich diese Erkenntnisse jedoch nicht auf die allgemeine Erwerbsbevölkerung übertragen.

Abbildung 17: Freiwilligkeit



Bemerkungen: Die Abbildung zeigt für alle flexiblen Arbeitsformen zu welchen Anteilen sie freiwillig oder unfreiwillig ausgeübt wurden.

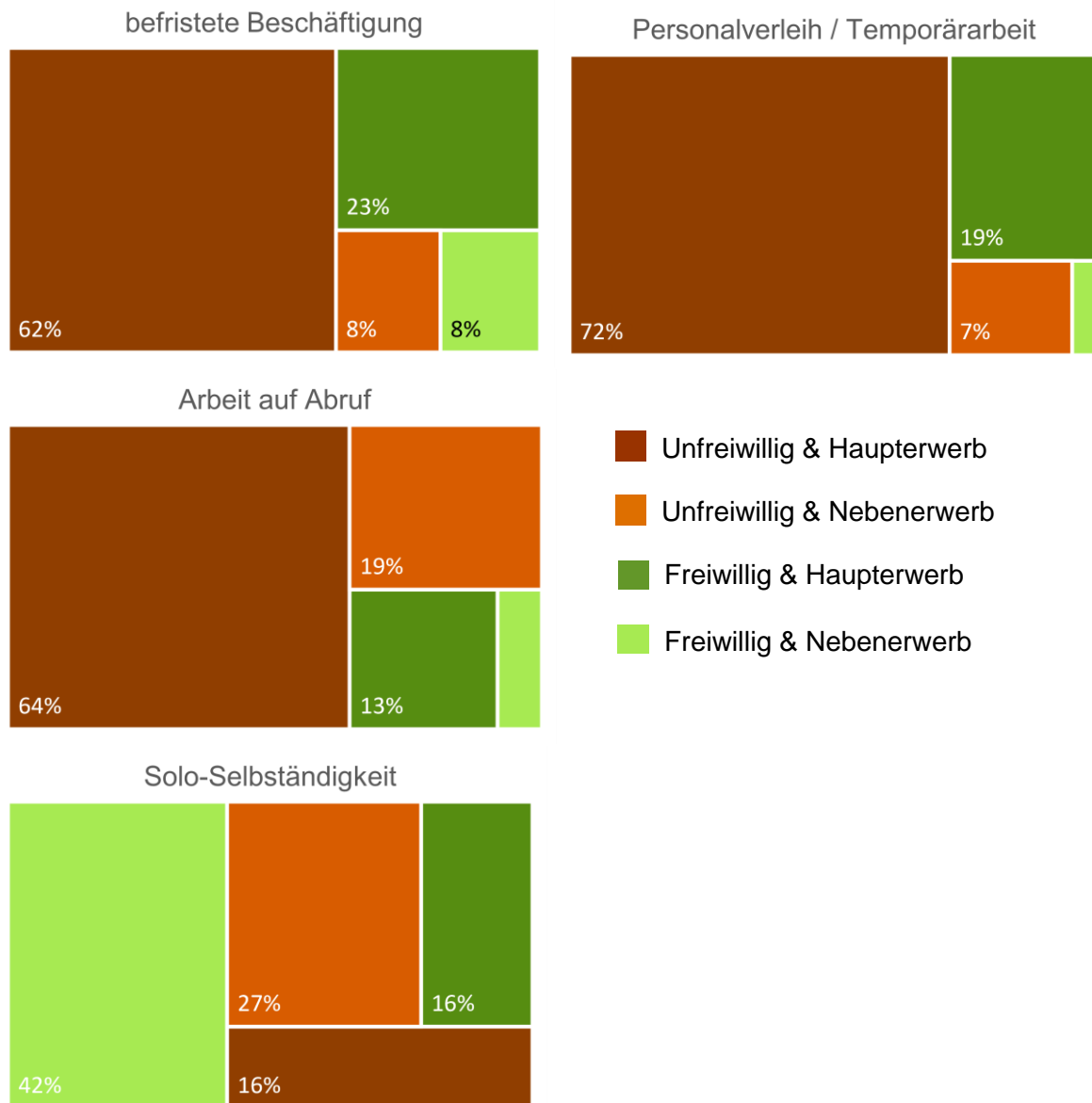
Quelle: Befragung der Stellensuchenden, März bis Mai 2023, AMOSA-Gebiet, N=1633, 15- bis 64-Jährige

Neben der Unterscheidung nach Freiwilligkeit lohnt es sich auch zwischen Stellensuchenden zu unterscheiden, die eine bestimmte Arbeitsform im Haupt- oder im Nebenerwerb ausgeübt haben. Diese beiden Informationen zusammen ergeben ein interessantes Bild der Erwerbssituation der betroffenen Personen. Basierend auf McKinsey (2016) und swissstaffing (2020) können die flexiblen Arbeitskräfte in vier Segmente unterteilt werden (vgl. Abbildung 18). Im Gegensatz zu den genannten Studien liegt der Fokus hier auf den Stellensuchenden, und es wird zusätzlich zwischen den verschiedenen flexiblen Arbeitsformen differenziert.

Die Kategorie **«Unfreiwillig/Haupterwerb»** umfasst Stellensuchenden, die ihr Haupteinkommen aus der flexiblen Arbeitsform bezogen haben, aber lieber in einem traditionellen Job gearbeitet hätten. Die Gruppe **«Unfreiwillig/Nebenerwerb»** beinhaltet diejenigen Stellensuchenden, welche die flexible Arbeitsform mehrheitlich deshalb ausgeübt haben, um ihr Einkommen zu ergänzen und über die Runden zu kommen, aber dies lieber nicht hätten tun müssen. Die Kategorie **«Freiwillig/Haupterwerb»** umfasst all diejenigen, die ihr Haupteinkommen aus der flexiblen Arbeitsform bezogen haben und diesen Arbeitsstil aktiv gewählt haben. Schliesslich beinhaltet die Gruppe **«Freiwillig/Nebenerwerb»** diejenigen Stellensuchenden, die ein flexible Arbeitsform beispielsweise ausgeübt haben, um ihr Portfolio zu ergänzen, aus reinem oder als Hobby, das sie zum Nebenerwerb gemacht haben.

Es zeigt sich, dass eine Mehrheit der Stellensuchenden flexible Arbeitsformen unfreiwillig und als Haupterwerb ausgeübt haben. Eine Ausnahme stellt die Solo-Selbständigkeit dar, welche meist in Form eines freiwilligen Nebenerwerbs ausgeübt wurde.

Abbildung 18: Freiwilligkeit und Erwerbsart



Bemerkungen: Die Abbildung zeigt für verschiedene flexible Arbeitsformen den Anteil der Stellensuchenden, die die entsprechende Arbeitsform freiwillig (unfreiwillig) im Haupterwerb (Nebenerwerb) ausgeübt haben.

Quelle: Befragung der Stellensuchenden, März bis Mai 2023, AMOSA-Gebiet, N=953, 15- bis 64-Jährige

6 Zufriedenheit mit dem Erwerbsleben

Die Zufriedenheit im Arbeitsleben wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Dazu gehört auch die Art, wie wir arbeiten. Dies spiegelt sich auch in den Antworten der Stellensuchenden wider. Generell zeigen sich Stellensuchende aus typischen Arbeitsformen zufriedener mit diversen Faktoren ihres bisherigen Erwerbslebens als Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen (vgl. Tabelle 2). Diese Differenzen bleiben auch bestehen, wenn für die unterschiedliche soziodemografische Zusammensetzung der beiden Gruppen kontrolliert wird (vgl. Tabelle 7

im Anhang). 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. Differenziert man weiter zwischen denjenigen Stellensuchenden, die freiwillig oder 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.

Tabelle 2: Zufriedenheit mit dem Erwerbsleben

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

Bemerkungen: 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 oder unfreiwillig in der entsprechenden Erwerbssituation waren

Quelle: Befragung der Stellensuchenden, März bis Mai 2023, AMOSA-Gebiet, N=3268, 25- bis 64-Jährige

7 Altersvorsorge

7.1 Informiertheit und Einschätzungen zur persönlichen Altersvorsorge

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

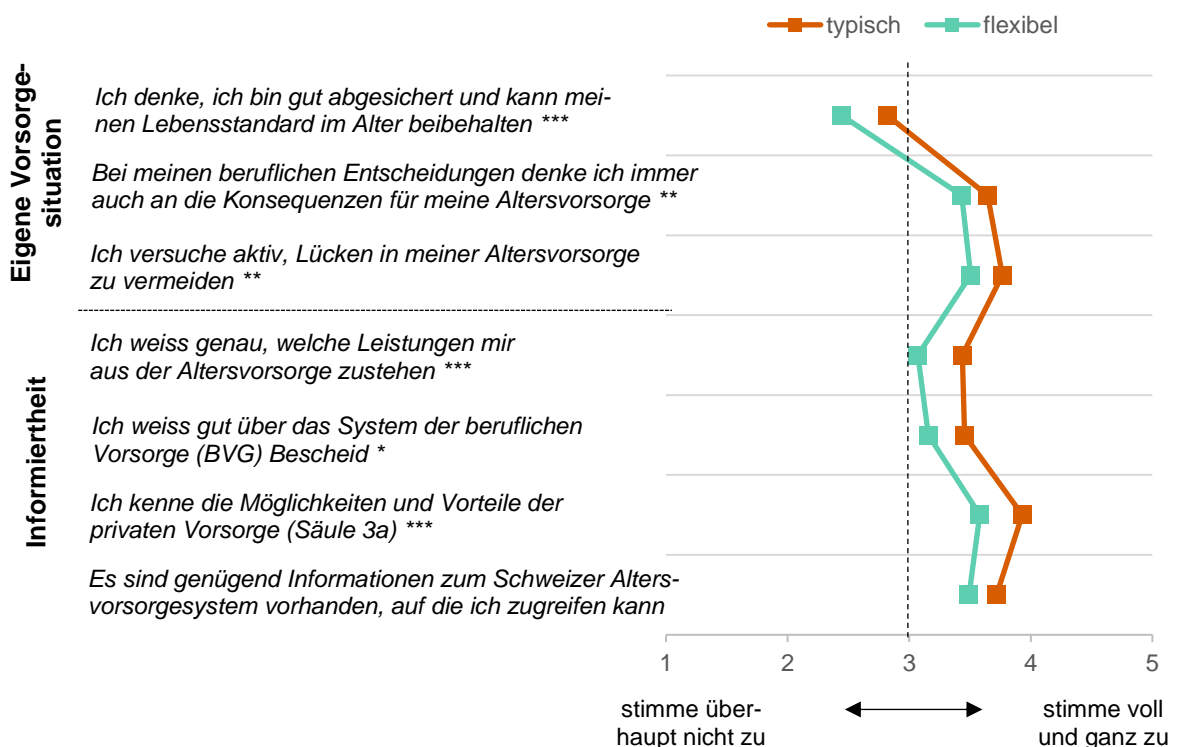
Vor diesem Hintergrund haben wir die Stellensuchenden des AMOSA-Gebiets nach ihren Einschätzungen zur eigenen Vorsorgesituation und ihrer Informiertheit gefragt. Generell wird deutlich, dass sich die befragten Stellensuchende im Schnitt nicht genügend abgesichert fühlen und nicht davon ausgehen, ihren Lebensstandard im Alter beibehalten zu können. Dies gilt

insbesondere für Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen (vgl. Abbildung 19). Besonders tief fällt die Einschätzung zur eigenen Absicherung unter Stellensuchenden aus einer Solo-Selbstständigkeit und zu einem etwas geringeren Grad unter Stellensuchenden aus einer geringfügigen Beschäftigung aus (vgl. Abbildung 26 und Abbildung 27 im Anhang).

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, 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 (vgl. Abbildung 19). All diese Differenzen bleiben auch unter Kontrolle diverser soziodemografischer Variablen in einem ordinal-logistischen Regressionsmodell signifikant (vgl. Tabelle 8 im Anhang). Dies deutet darauf hin, dass nicht nur die unterschiedliche Zusammensetzung der beiden Gruppen nach Geschlecht, Alter und Bildungsniveau die divergierenden Einschätzungen erklärt, sondern tatsächlich die unterschiedlichen Arbeitsformen einen Einfluss haben. Am tiefsten fällt die Informiertheit unter denjenigen Stellensuchenden aus, die auf Abruf oder nur geringfügig beschäftigt waren. Deutlich höher fällt die Einschätzung der eigenen Informiertheit unter Stellensuchenden aus einer Mehrfachbeschäftigung aus (vgl. Abbildung 26 und Abbildung 27 im Anhang)

Die Ergebnisse machen also deutlich, 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. Dies gilt insbesondere für Stellensuchende aus Anstellungen mit sehr tiefen Pensen. Optimistisch stimmt jedoch, dass sowohl unter den Stellensuchenden aus typischen als auch aus flexiblen Arbeitsformen die Mehrheit angibt, sich mit der Altersvorsorge zu befassen und sich informiert zu fühlen.

Abbildung 19: Informiertheit und Einschätzungen zur Altersvorsorge



Die Stellensuchenden wurden nach ihrer Zustimmung zu folgenden Aussagen zur persönlichen Altersvorsorge gefragt (1 = stimme überhaupt nicht zu, 5 = stimme voll und ganz zu). In der Grafik sind die Mittelwerte der Gruppen «typisch» und «flexibel» dargestellt. Die Signifikanzen der Gruppenunterschiede in einem ordinallogistischen Modell unter Kontrolle soziodemografischer Variablen sind wie folgt angegeben: Signifikanzniveau: 0.01 '***', 0.05 '**', 0.1 '*'

Quelle: Befragung der Stellensuchenden, März bis Mai 2023, AMOSA-Gebiet, N=3268, 25- bis 64-Jährige

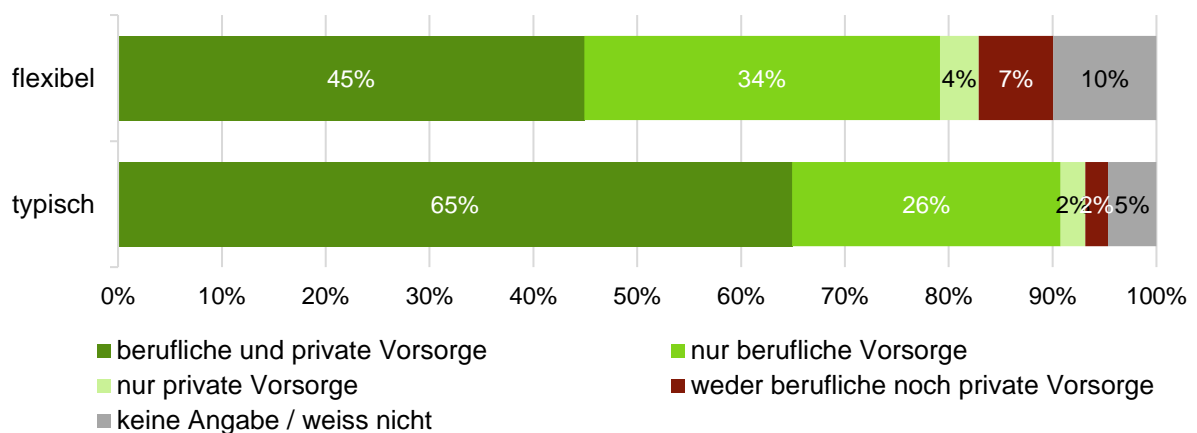
7.2 Vorsorgelösungen der Stellensuchenden

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 (vgl. Abbildung 20 oben). Nochmals deutlich höher fällt dieser Anteil mit 12, beziehungsweise 15 Prozent bei den Stellensuchenden aus, die auf Abruf oder nur geringfügig tätig waren (vgl. Abbildung 20 unten).

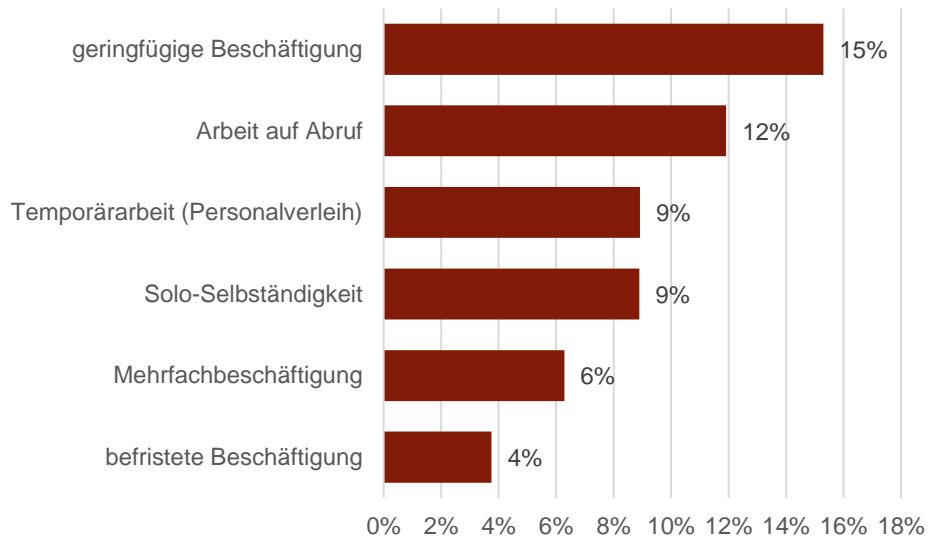
Schliesslich geben 10 Prozent der Stellensuchenden aus flexiblen Arbeitsformen an, nicht zu wissen, über welche Vorsorgelösung sie verfügen, oder keine Angabe machen zu wollen. Die Vermutung liegt nahe, dass auch unter diesen 10 Prozent ein relevanter Anteil über keine andere Altersvorsorge als die staatliche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

Abbildung 20: Vorsorgelösungen der Stellensuchenden



Bemerkungen: 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.

Quelle: Befragung der Stellensuchenden, März bis Mai 2023, AMOSA-Gebiet, N=3204, 25- bis 64-Jährige



Bemerkungen: In der Grafik ist der Anteil Stellensuchender aus den jeweiligen Arbeitsformen dargestellt, der angab vor Anmeldung beim RAV weder beruflich (BVG) noch privat (Säule 3a) versichert gewesen zu sein.

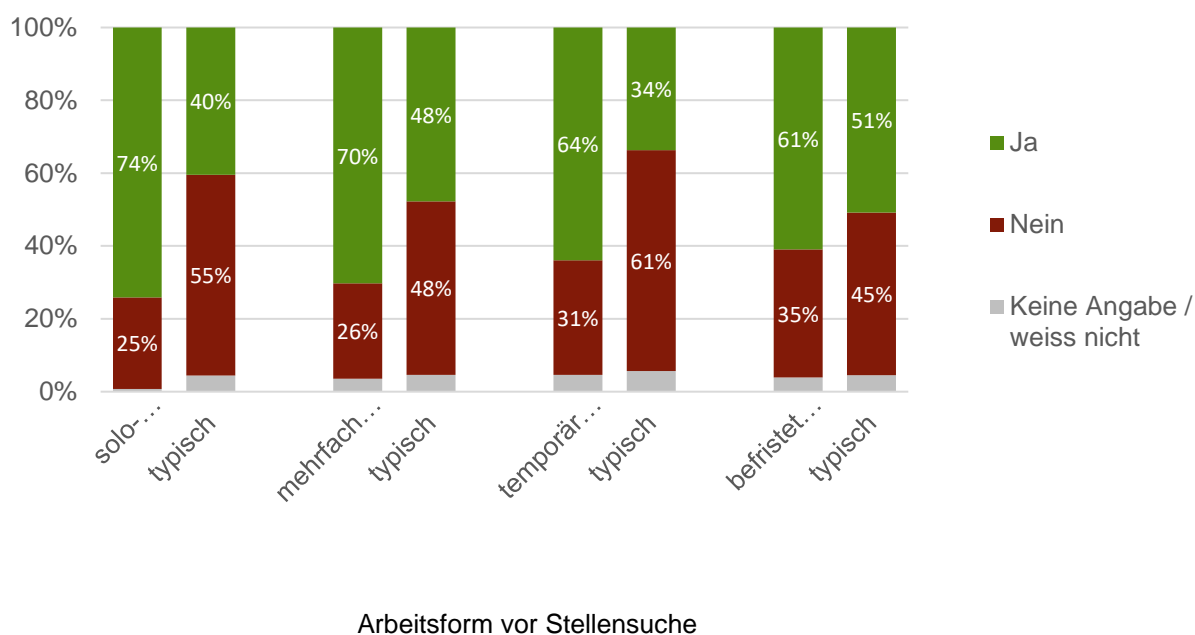
Quelle: Befragung der Stellensuchenden, März bis Mai 2023, AMOSA-Gebiet, N=1587, 25- bis 64-Jährige

8 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 typischen 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 (vgl. Abbildung 21)

Abbildung 21: Blick in die Zukunft

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



Bemerkungen: 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.

Quelle: Befragung der Stellensuchenden, März bis Mai 2023, AMOSA-Gebiet, N=1633, 15- bis 64-Jährige

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-selbstständig 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-Selbstständigkeit zwar relativ hoch sind, dass aber nach deren Überwindung die Soloselbstständigkeit 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.

9 Synthese

Das Ziel dieser Teilstudie ist es, mehr über die Hintergründe, Motive, Erwartungen und Befürchtungen von Stellensuchenden aus flexiblen Arbeitsformen zu lernen. Zu diesem Zweck wurden rund 3700 stellensuchende Personen im AMOSA-Gebiet befragt.

Die unter den Stellensuchenden klar am stärksten verbreitete flexible Arbeitsform ist die Mehrfachbeschäftigung, gefolgt von der Temporärarbeit über Personalverleiher, befristeten Anstellungen und Arbeit auf Abruf. Deutlich seltener genannt werden Solo-Selbständigkeit und geringfügige Beschäftigung. Im Vergleich zu Stellensuchenden aus typischen Arbeitsformen sind junge Frauen mit tiefem bis mittlerem Bildungsniveau übervertreten.

Es zeigt sich erwartungsgemäss, dass Stellensuchende, die zuletzt in flexiblen Arbeitsformen tätig waren, über die letzten Jahre eine deutlich tiefere Beschäftigungsstabilität aufweisen. So wechseln sie öfter den Arbeitgeber, melden sich häufiger arbeitslos und orientieren sich vermehrt beruflich um. Diese erhöhte Instabilität, kombiniert mit einem erschwerten Zugang zu betrieblichen Weiterbildungen, spiegelt sich jedoch, entgegen den Erwartungen aus der Literatur, nicht in einem reduzierten Weiterbildungsverhalten. So besuchen Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen nicht seltener, sondern häufiger Weiterbildungen als Stellensuchende aus typischen Arbeitsverhältnissen.

So unterschiedlich wie die verschiedenen flexiblen Arbeitsformen sind, so divers sind auch die Motive, die dahinterstecken. 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 passenden Alternative. Unterschiede zeigen sich nicht nur zwischen den Arbeitsformen, sondern auch innerhalb. So scheint es gerade bei der Mehrfachbeschäftigung eine gewisse Zweiteilung 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.

Ein wichtiges Thema im Kontext flexibler Arbeitsformen ist die Altersvorsorge. Viele flexible Arbeitsformen, so zum Beispiel die Mehrfachbeschäftigung oder die Arbeit in sehr tiefen Pensen, sind insbesondere in der beruflichen Vorsorge aktuell noch wenig berücksichtigt. Entsprechend wäre es gerade für Personen in diesen Arbeitsformen zentral, dass sie sich mit ihrer eigenen Vorsorgesituation auseinandersetzen. Die Befragung zeigt jedoch, dass sich Stellensuchende aus flexiblen Arbeitsformen gemäss eigenen Angaben weniger aktiv mit ihrer Altersvorsorge auseinandersetzen und weniger gut über die ihnen zustehenden Leistungen informiert sind als Stellensuchende aus typischen Arbeitsformen. Eine einfache und zielgruppen-gerechte Information für diese Zielgruppe, zum Beispiel über Merkblätter oder andere Informationsangebote, stellt folglich einen wichtigen Ansatzpunkt dar, sie für Risiken und Auswirkungen von möglichen Vorsorgelücken zu sensibilisieren.

10 Literatur

AMOS (2023): Arbeit 4.0 – The Future of Work, Zürich.

Bögenhold, D. (2019): From Hybrid Entrepreneurs to Entrepreneurial Billionaires: Observations on the Socioeconomic Heterogeneity of Self-employment. *American Behavioral Scientist* 63(2): S. 129–146.

Brehmer, W.; Seifert, H. (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken, *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung - Journal for Labour Market Research*, ISSN 2510-5027, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, Vol. 41, Iss. 4, pp. 501-531.

Jansen, A. (2020): Wachsende Graubereiche in der Beschäftigung. Ein interdisziplinärer Forschungsüberblick über die Entstehung und Entwicklung neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen in Deutschland, Working Paper Forschungsförderung, No. 167, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Keller, B.; Seifert, H. (2011): Atypische Beschäftigung und soziale Risiken. Entwicklung, Strukturen, Regulierung. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung.

McKinsey (2016): Independent Work: Choice, Necessity, and The Gig Economy. McKinsey Global Institute.

Swissstaffing (2020): Flexworker: Ihre Motive, Absichten und Bedürfnisse. White Paper.

Anhang A: Tabellen

Tabelle 3: Wichtige Kennzahlen zum Sample

		Total	Typisch	Flexibel	Mehrfachbe- schäftigung	Temporär- arbeit	befristete Be- schäftigung	Arbeit auf Abruf	Solo-Selbstän- digkeit	geringfügige Beschäftigung
	Total	3698	2169	1168	534	327	307	243	135	87
Ge- schlecht	männlich	2042	1298	587	247	212	130	134	70	43
	weiblich	1648	865	580	287	115	177	109	65	43
	divers	8	6	1	0	0	0	0	0	1
Altersgruppe	15-24 Jahre	90	31	38	9	13	14	8	0	2
	25-34 Jahre	535	254	208	84	60	71	55	19	19
	35-44 Jahre	819	449	282	138	73	77	63	27	17
	45-54 Jahre	956	605	270	120	83	66	50	35	20
	55-64 Jahre	1298	830	370	183	98	79	67	54	29
Höchster Bildungs- abschluss	Sek I	324	141	119	45	51	16	45	11	7
	Sek II	1348	746	479	209	149	105	112	31	39
	Tertiär	1978	1257	556	272	124	186	80	93	40
Monatliches Erwerbseinkom- men (netto)	weniger als Fr. 1000.-	60	6	31	12	3	9	13	4	15
	Fr. 1000.- bis 2999.-	260	61	142	67	29	43	53	14	16
	Fr. 3000.- bis 4999.-	859	398	364	153	116	89	85	31	21
	Fr. 5000.- bis 6999.-	941	545	305	137	88	90	57	34	19
	Fr. 7000.- bis 8999.-	607	425	143	79	37	34	17	22	5
	Fr. 9000.- oder mehr	892	709	153	74	47	35	12	27	8
	Keine Angabe	79	25	30	12	7	7	6	3	3

Tabelle 4: Regressionsmodelle Beschäftigungsstabilität

Abhängige Variable:

	Anzahl Arbeitgeberwechsel	Anzahl Arbeitslosigkeitsepisoden	Berufliche Umorientierung
	<i>Ordinal-logistische Regression</i>	<i>Ordinal-logistische Regression</i>	<i>Logistische Regression</i>
Flexibel	1.172*** (0.076)	1.024*** (0.081)	0.643*** (0.089)
Geschlecht [männlich]	-0.296*** (0.072)	-0.264*** (0.081)	-0.311*** (0.091)
Alter (35-44 Jahre)	-0.417*** (0.112)	0.183 (0.128)	-0.070 (0.132)
Alter (45-54 Jahre)	-0.526*** (0.110)	0.321** (0.126)	-0.344*** (0.133)
Alter (55-64 Jahre)	-0.959*** (0.108)	0.202 (0.123)	-0.662*** (0.131)
Bildungslevel (Sek II)	-0.025 (0.135)	-0.144 (0.146)	0.292* (0.162)
Bildungslevel (tertiär)	0.177 (0.139)	-0.169 (0.152)	0.400** (0.169)
Einkommen (Fr. 1000.- bis 2999.-)	0.189 (0.390)	0.755* (0.420)	-0.104 (0.422)
Einkommen (Fr. 3000.- bis 4999.-)	0.625* (0.372)	0.826** (0.403)	-0.414 (0.404)
Einkommen (Fr. 5000.- bis 6999.-)	0.389 (0.372)	0.677* (0.403)	-1.032** (0.405)
Einkommen (Fr. 7000.- bis 8999.-)	0.327 (0.377)	0.438 (0.410)	-1.437*** (0.416)
Einkommen (Fr. 9000.- oder mehr)	-0.024 (0.378)	0.074 (0.410)	-1.655*** (0.416)
Beobachtungen	3,170	3,147	3,170
Akaike Inf. Crit.			3,419.441

Note:

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

Tabelle 5: Regressionsmodelle Berufliche Entwicklung und Erwartungen (ordinal-logistisch)

	<i>Abhängige Variable</i>						
	klare Linie	seltene Wechsel	weiterentwickeln	Selbstwirksamkeit	Ziele verwirklichen	finde Wunscharbeit	Chancen verbessern
Flexibel	-0.381*** (0.073)	-0.452*** (0.072)	0.066 (0.074)	-0.138* (0.072)	0.003 (0.072)	-0.272*** (0.071)	-0.027 (0.072)
Geschlecht [männlich]	-0.045 (0.110)	0.013 (0.108)	-0.169 (0.110)	-0.208* (0.109)	-0.241** (0.110)	0.067 (0.108)	-0.307*** (0.108)
Alter (35-44 Jahre)	0.233** (0.110)	-0.192* (0.106)	0.089 (0.109)	-0.329*** (0.108)	-0.406*** (0.109)	0.080 (0.107)	-0.874*** (0.108)
Alter (45-54 Jahre)	0.209** (0.106)	-0.092 (0.103)	0.095 (0.107)	-0.921*** (0.106)	-1.266*** (0.108)	-0.534*** (0.104)	-2.307*** (0.111)
Alter (55-64 Jahre)	0.247*** (0.070)	0.261*** (0.069)	0.107 (0.071)	-0.070 (0.069)	0.173** (0.069)	0.097 (0.068)	0.103 (0.069)
Bildungslevel (Sek II)	-0.373*** (0.135)	-0.020 (0.136)	-0.255* (0.140)	-0.017 (0.132)	0.019 (0.133)	-0.072 (0.130)	-0.407*** (0.132)
Bildungslevel (tertiär)	-0.351** (0.140)	-0.228 (0.140)	-0.172 (0.144)	-0.047 (0.136)	0.094 (0.138)	-0.031 (0.135)	-0.304** (0.136)
Einkommen (Fr. 1000.- bis 2999.-)	0.010 (0.410)	0.115 (0.381)	0.150 (0.429)	-0.077 (0.389)	0.286 (0.429)	0.675 (0.421)	1.048** (0.418)
Einkommen (Fr. 3000.- bis 4999.-)	0.373 (0.394)	0.078 (0.366)	-0.062 (0.412)	-0.036 (0.372)	0.192 (0.414)	0.799** (0.406)	0.959** (0.403)
Einkommen (Fr. 5000.- bis 6999.-)	0.738* (0.394)	0.338 (0.366)	0.186 (0.413)	0.350 (0.372)	0.515 (0.414)	1.078*** (0.407)	1.022** (0.403)
Einkommen (Fr. 7000.- bis 8999.-)	1.238*** (0.399)	0.483 (0.371)	0.518 (0.418)	0.459 (0.377)	0.742* (0.418)	1.230*** (0.411)	1.288*** (0.408)
Einkommen (Fr. 9000.- oder mehr)	1.551*** (0.400)	0.419 (0.371)	0.699* (0.418)	0.809** (0.377)	0.998** (0.418)	1.147*** (0.411)	1.217*** (0.409)
Beobachtungen	3,057	3,101	2,984	3,170	3,170	3,170	3,170

Note:

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

Tabelle 6: Regressionsmodell Weiterbildungsverhalten

Abhängige Variable:
Anzahl Weiterbildungen

Ordinal-logistische Regression

Flexibel	0.382*** (0.079)
Geschlecht [männlich]	0.019 (0.121)
Alter (35-44 Jahre)	-0.020 (0.120)
Alter (45-54 Jahre)	-0.148 (0.117)
Alter (55-64 Jahre)	0.296*** (0.076)
Bildungslevel (Sek II)	0.802*** (0.183)
Bildungslevel (tertiär)	1.399*** (0.185)
Einkommen (Fr. 1000.- bis 2999.-)	0.060 (0.400)
Einkommen (Fr. 3000.- bis 4999.-)	-0.019 (0.382)
Einkommen (Fr. 5000.- bis 6999.-)	0.276 (0.381)
Einkommen (Fr. 7000.- bis 8999.-)	0.514 (0.387)
Einkommen (Fr. 9000.- oder mehr)	0.593 (0.387)
<hr/>	
Beobachtungen	3,170

Note:

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

Tabelle 7: Regressionsmodelle Zufriedenheit mit Erwerbsleben (ordinal-logistisch)

	<i>Abhängige Variable</i>						
	Arbeitsle- ben gene- rell	Unabhän- gigkeit	Einkom- menssi- cherheit	Flexibilität	Weiterbil- dungs- möglich- keiten	Vereinbar- keit	Anerken- nung für eigene Ar- beit
Flexibel	-0.386*** (0.072)	-0.383*** (0.073)	-0.962*** (0.075)	-0.294*** (0.072)	-0.152** (0.073)	-0.062 (0.071)	-0.010 (0.071)
Geschlecht [männlich]	-0.051 (0.109)	0.203* (0.111)	0.187* (0.112)	0.209* (0.112)	-0.249** (0.112)	-0.046 (0.110)	-0.258** (0.109)
Alter (35-44 Jahre)	0.228** (0.108)	0.293*** (0.109)	0.336*** (0.111)	0.346*** (0.110)	-0.047 (0.110)	0.332*** (0.108)	-0.075 (0.107)
Alter (45-54 Jahre)	0.589*** (0.105)	0.603*** (0.106)	0.505*** (0.107)	0.586*** (0.106)	0.036 (0.107)	0.664*** (0.105)	-0.055 (0.104)
Alter (55-64 Jahre)	0.088 (0.070)	0.156** (0.070)	0.496*** (0.073)	0.012 (0.070)	0.022 (0.071)	-0.062 (0.069)	-0.109 (0.068)
Bildungslevel (Sek II)	-0.329** (0.136)	-0.128 (0.134)	-0.065 (0.134)	-0.179 (0.133)	-0.286** (0.138)	-0.138 (0.132)	-0.486*** (0.132)
Bildungslevel (tertiär)	-0.587*** (0.140)	-0.364*** (0.139)	-0.275** (0.139)	-0.324** (0.137)	-0.173 (0.141)	-0.226* (0.136)	-0.559*** (0.136)
Einkommen (Fr. 1000.- bis 2999.-)	-0.287 (0.375)	0.067 (0.367)	-0.044 (0.375)	0.006 (0.363)	0.342 (0.380)	0.488 (0.398)	-0.151 (0.357)
Einkommen (Fr. 3000.- bis 4999.-)	-0.051 (0.358)	0.110 (0.350)	0.567 (0.358)	-0.094 (0.347)	0.438 (0.363)	0.287 (0.383)	-0.229 (0.340)
Einkommen (Fr. 5000.- bis 6999.-)	0.299 (0.358)	0.489 (0.350)	1.304*** (0.359)	0.268 (0.346)	0.663* (0.363)	0.421 (0.383)	-0.183 (0.339)
Einkommen (Fr. 7000.- bis 8999.-)	0.631* (0.364)	1.002*** (0.356)	1.826*** (0.366)	0.463 (0.352)	1.024*** (0.369)	0.646* (0.389)	0.038 (0.345)
Einkommen (Fr. 9000.- oder mehr)	1.000*** (0.364)	1.130*** (0.356)	2.468*** (0.367)	0.946*** (0.352)	1.378*** (0.370)	0.685* (0.389)	0.170 (0.345)
Beobachtungen	3,144	3,098	3,143	3,134	3,012	3,124	3,121

Note:

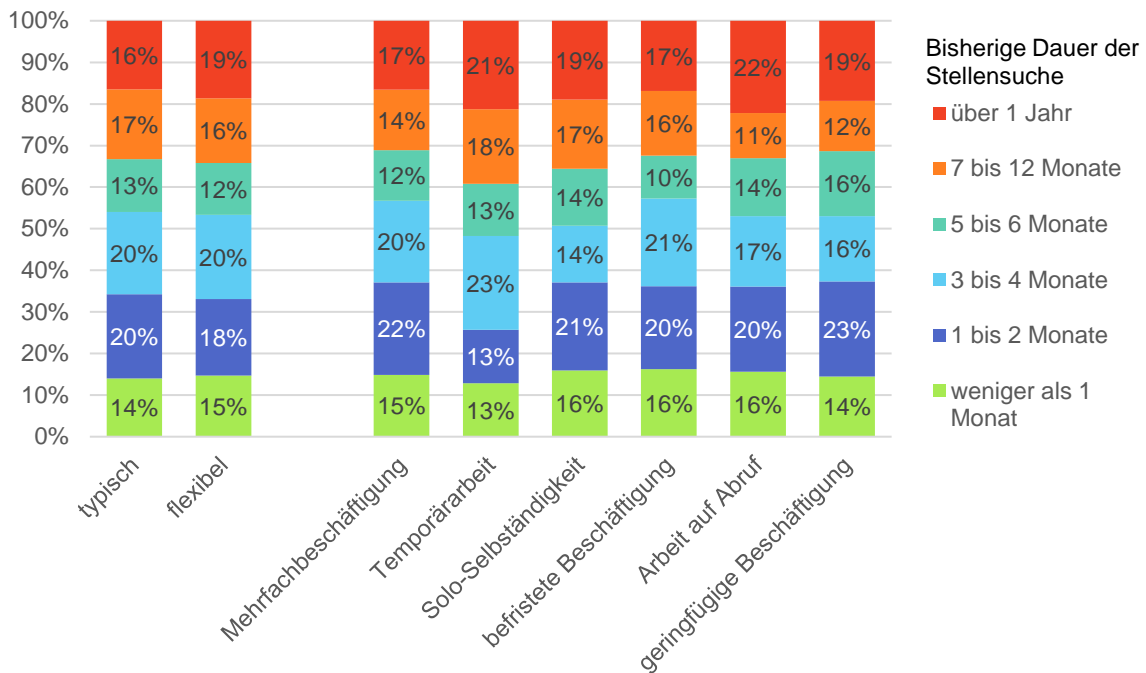
*p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

Note:

* $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$

Anhang B: Abbildungen

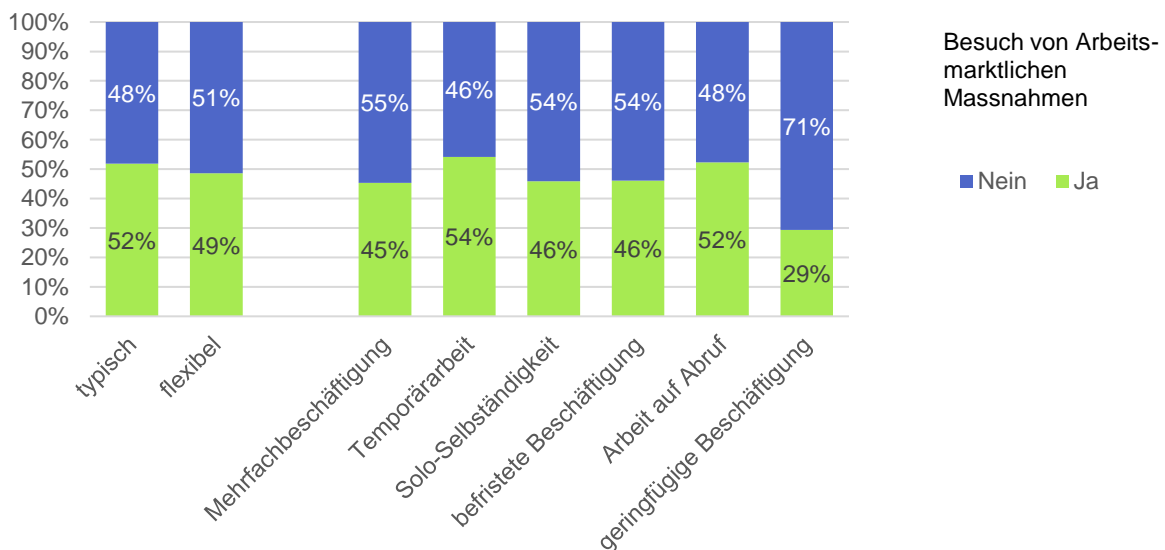
Abbildung 22: Bisherige Dauer der Stellensuche



Bemerkungen: Die Abbildung vergleicht die bisherige Dauer der Stellensuche zwischen Fokus- und Vergleichsgruppe (flexibel vs. typisch), sowie zwischen den einzelnen flexiblen Arbeitsformen.

Quelle: Befragung der Stellensuchenden, März bis Mai 2023, AMOSA-Gebiet, N=3268, 25- bis 64-Jährige

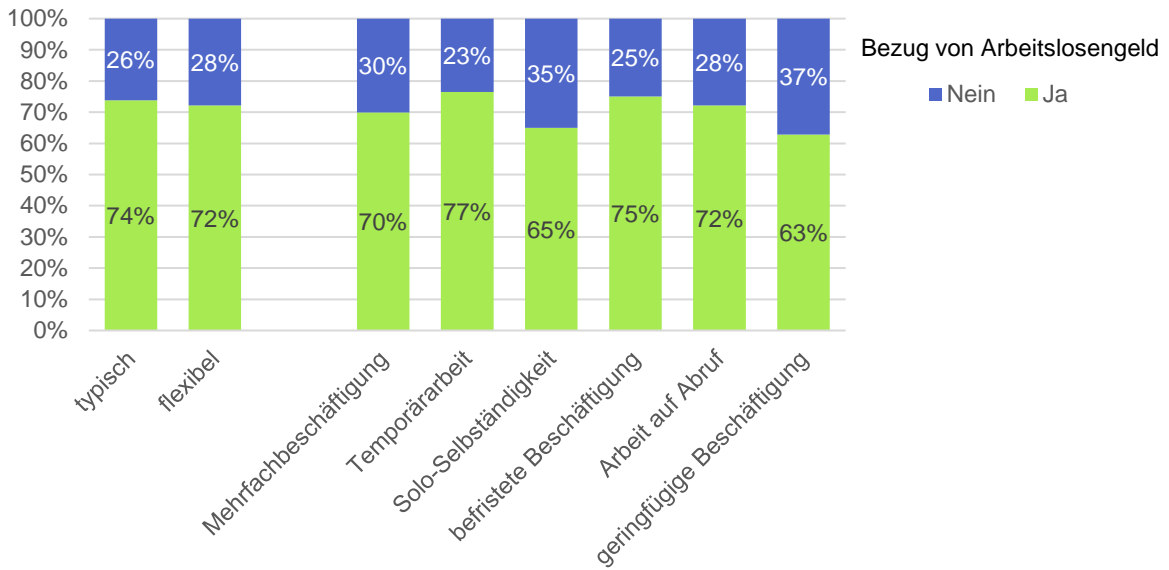
Abbildung 23: Besuch von Arbeitsmarktlichen Massnahmen



Bemerkungen: Die Abbildung vergleicht die Häufigkeit eines AMM-Besuchs zwischen Fokus- und Vergleichsgruppe (flexibel vs. typisch), sowie zwischen den einzelnen flexiblen Arbeitsformen.

Quelle: Befragung der Stellensuchenden, März bis Mai 2023, AMOSA-Gebiet, N=3268, 25- bis 64-Jährige

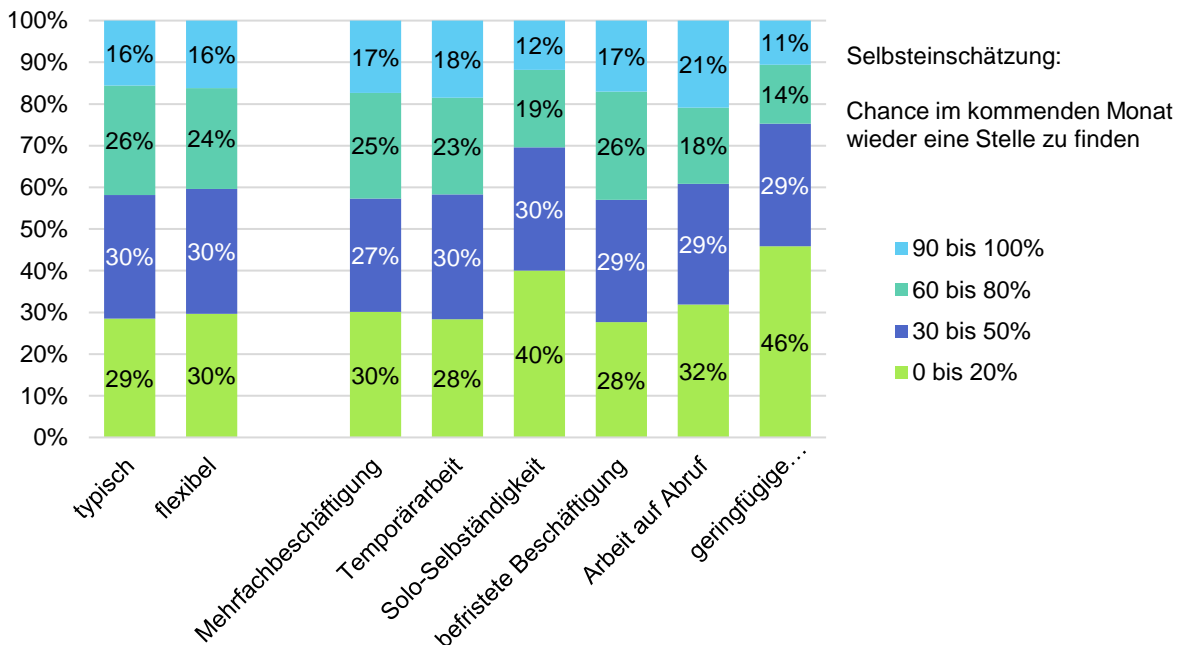
Abbildung 24: Bezug von Arbeitslosenentschädigung



Bemerkungen: Die Abbildung vergleicht den Anteil Taggeldbezüger zwischen Fokus- und Vergleichsgruppe (flexibel vs. typisch), sowie zwischen den einzelnen flexiblen Arbeitsformen.

Quelle: Befragung der Stellensuchenden, März bis Mai 2023, AMOSA-Gebiet, N=3268, 25- bis 64-Jährige

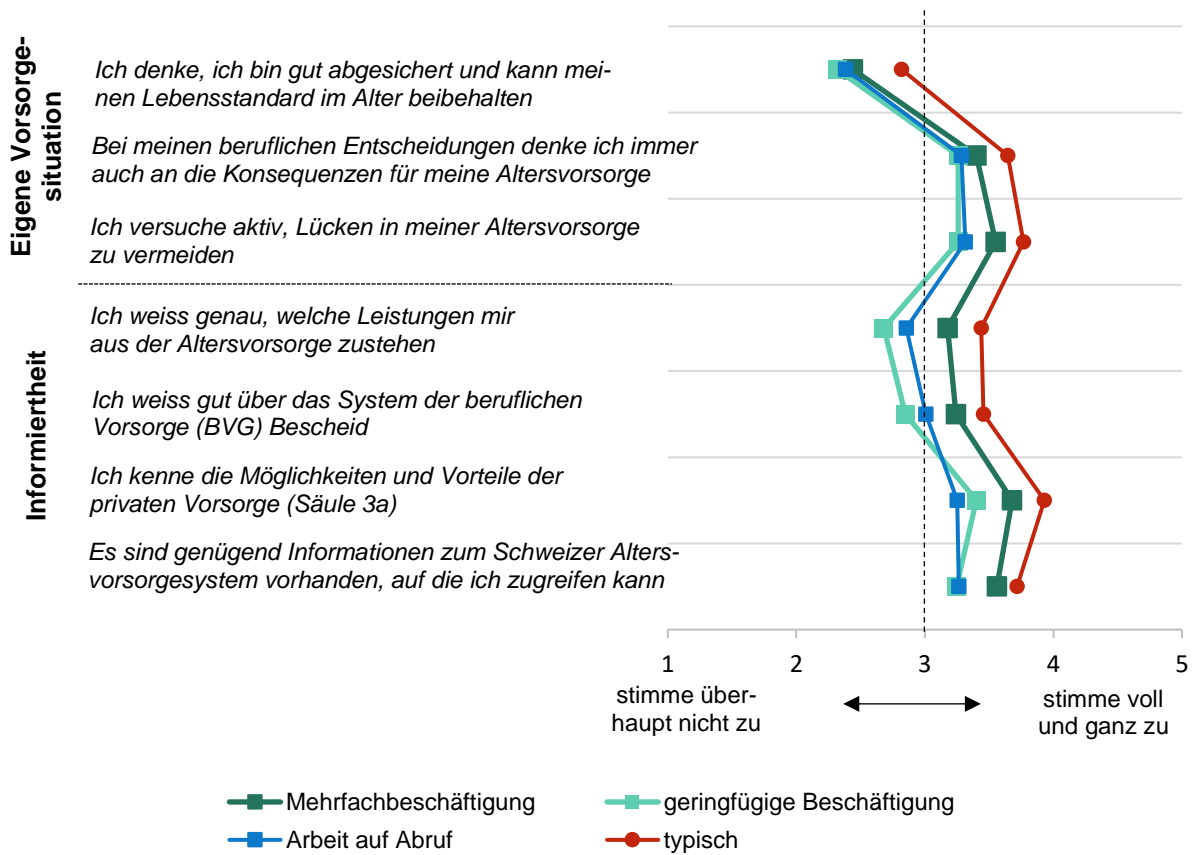
Abbildung 25: Chance wieder eine Stelle zu finden



Bemerkungen: Die Abbildung vergleicht die Selbsteinschätzung zur Chance im kommenden Monat wieder eine Stelle zu finden zwischen Fokus- und Vergleichsgruppe (flexibel vs. typisch), sowie zwischen den einzelnen flexiblen Arbeitsformen.

Quelle: Befragung der Stellensuchenden, März bis Mai 2023, AMOSA-Gebiet, N=3268, 25- bis 64-Jährige

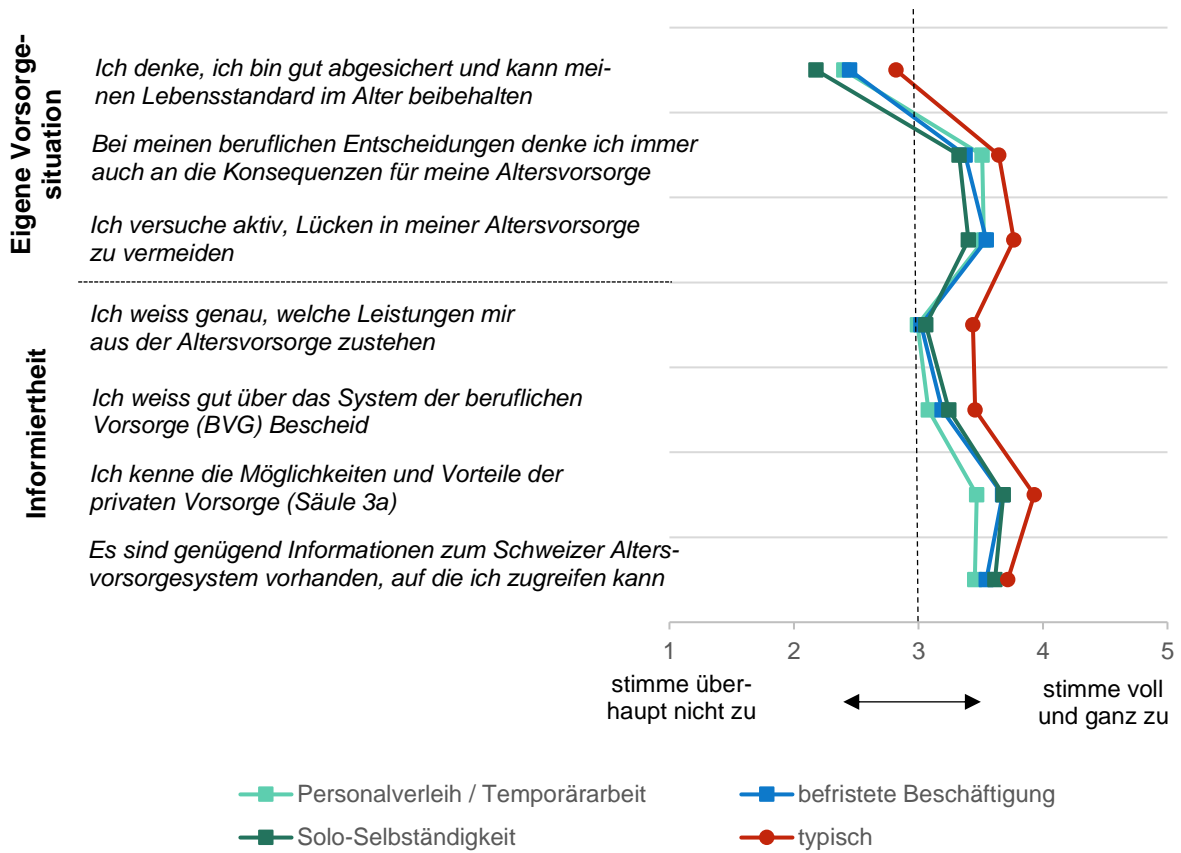
Abbildung 26: Informiertheit und Einschätzungen zur Altersvorsorge II



Die Stellensuchenden wurden nach ihrer Zustimmung zu folgenden Aussagen zur persönlichen Altersvorsorge gefragt (1 = stimme überhaupt nicht zu, 5 = stimme voll und ganz zu). In der Grafik sind die Mittelwerte der Gruppen der jeweiligen Arbeitsformen dargestellt. Die Signifikanzen der Gruppenunterschiede in einem ordinal-logistischen Modell unter Kontrolle soziodemografischer Variablen sind wie folgt angegeben: Signifikanzniveau: 0.01 '****', 0.05 '***', 0.1 '**'

Quelle: Befragung der Stellensuchenden, März bis Mai 2023, AMOSA-Gebiet, N=3268, 25- bis 64-Jährige

Abbildung 27: Informiertheit und Einschätzungen zur Altersvorsorge III



Die Stellensuchenden wurden nach ihrer Zustimmung zu folgenden Aussagen zur persönlichen Altersvorsorge gefragt (1 = stimme überhaupt nicht zu, 5 = stimme voll und ganz zu). In der Grafik sind die Mittelwerte der Gruppen der jeweiligen Arbeitsformen dargestellt.

Quelle: Befragung der Stellensuchenden, März bis Mai 2023, AMOSA-Gebiet, N=3268, 25- bis 64-Jährige