

White Paper

Flexwork: Immer mehr Hochqualifizierte arbeiten temporär



Inhalt

Überblick	3
Die Personaldienstleister beziehen Stellung	3
1. Dienstleistungen der Personaldienstleister für hochqualifizierte Flexworker	4
2. Hochqualifizierte Flexworker in der Schweiz: Eine Trendstudie	7
2.1 Hochqualifizierte Flexworker: Ihre Motive	7
2.2. Hochqualifizierte Flexworker: Ihre Einsätze	10
2.3. Hochqualifizierte Flexworker: Was zeichnet sie aus?	14
3. Hochqualifizierte Flexworker: Ein Blick in die Zukunft	16
Anhang: Studiendesign	19
Angaben zur Stichprobe	19
Literaturverzeichnis	19

Auskunft:

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

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

swissstaffing

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

Nachdruck, auch auszugsweise,
mit Quellenangabe gestattet.
November 2021, ©swissstaffing

Überblick

Flexibilität gewinnt für Arbeitende und Wirtschaft zunehmend an Bedeutung. Hochqualifizierte stehen dabei vor der Frage, wie sie ihr Bedürfnis nach Flexibilität und Selbständigkeit in einem adäquaten Arbeitsverhältnis umsetzen können. Scheinselbstständigkeit und fehlende Sozialversicherungen sind Hürden, um als selbstständiger Freelancer zu arbeiten. Je länger, je mehr setzen Hochqualifizierte deshalb auf Temporärarbeit als Lösung. Hier besteht ein heute noch vergleichsweise kleiner, exklusiver Markt mit starkem Wachstum, in dem die Temporärarbeitenden im Vergleich zum klassischen Geschäft besondere Bedürfnisse und Anforderungen an den Personalverleih richten.

Die Motive von Hochqualifizierten, unter dem Dach der Temporärarbeit zu arbeiten, sind vielfältig. Letztendlich lassen sie sich aber auf einen gemeinsamen Nenner vereinen: Flexibilität bei gleichzeitiger sozialer Absicherung. Hochqualifizierte Flexworker nutzen in Mangelberufen, in hochspezialisierten Sektoren oder projektbezogenen Bereichen die sich ihnen bietende Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeit, Lohn und Pensum. Ihre Zufriedenheit als Flexworker ist hoch: Auf einer Skala von 0 bis 10 würden 68 Prozent die Arbeitsform mit einem Höchstwert von 9 oder 10 einem Freund oder Bekannten weiterempfehlen.

Aus Sicht der Unternehmen, die vermehrt projektbezogen agieren, sind hochqualifizierte Flexworker und deren Expertenwissen sehr gefragt. Gemäss einer swissstaffing Unternehmensbefragung von 2018 beanspruchen 35 Prozent der Unternehmen Temporärarbeit, um Zugang zu Spezialisten zu erhalten. Insbesondere in Branchen mit Fachkräftemangel sind Unternehmen zur Aufrechterhaltung des Betriebs oft auf Flexworker angewiesen. Eisatzbetriebe schätzen dabei die Flexibilität, Agilität und Professionalität von hochqualifizierten Flexworkern.

Flexwork für Hochqualifizierte ist ein zukunftssträchtiger Geschäftsbereich.

Globalisierung, fortschreitende Digitalisierung und in jüngster Zeit die Corona-Krise beschleunigen die Nachfrage nach flexiblen Arbeitsverhältnissen auch im hochqualifizierten Segment. Auch für ältere Arbeitnehmende, die über viel Erfahrung und spezialisiertes Fachwissen verfügen, ist Flexwork eine geschätzte Lösung. Die nachgerückte junge Generation Y – digital, selbstbestimmt und agil – sucht Flexibilität und Work-Life-Balance. Sie wird bewirken, dass sich Flexwork für Hochqualifizierte nachhaltig im Arbeitsmarkt etablieren wird.

Die Personaldienstleister beziehen Stellung

Die steigende Bedeutung der Temporärbranche für Hochqualifizierte zeigt eine Befragung unter hochqualifizierten Temporärarbeitenden. Immer mehr Hochqualifizierte suchen eine Kombination von Flexibilität und sozialer Sicherheit. Gerade für Spezialistinnen und Spezialisten, die digital, selbstbestimmt und agil arbeiten möchten, liefern die Personaldienstleister ein Angebot, das eine besondere Form von Selbstständigkeit mit sozialer Absicherung idealtypisch verbindet.

Vor diesem Hintergrund erfordert die geordnete Gestaltung der Arbeitswelt von morgen:

- den Schutz des liberalen Schweizer Arbeitsmarkts vor zusätzlichen Regulierungen. Der liberale Arbeitsmarkt hilft mit, die Folgen des Fachkräftemangels mit hochqualifizierten Flexworkern abzdämpfen. Ein liberales Arbeitsrecht unterstützt insgesamt die Transformation in Zeiten des Wandels.
- dass die junge, nachgerückte Generation ihre Ansprüche nach Flexibilität und Work-Life-Balance einfordern kann.
- die Unterstützung von privaten Personaldienstleistern, um die steigende Komplexität des Arbeitsmarktes zu bewältigen und Arbeitgebende sowie Arbeitnehmende in einer sich rasant wandelnden Wirtschaft zu begleiten.
- eine Kultur, in der flexibles Arbeiten und ein dynamischer Wechsel zwischen verschiedenen Arbeitsformen akzeptiert wird und einen reibungslosen Wandel der Wirtschaft ermöglicht.
- keine Beschränkung der Temporärarbeit, sondern eine punktuelle Deregulierung im Hinblick auf
 - die Modernisierung der Arbeitszeit, indem gesetzliche Arbeitszeitvorgaben flexibilisiert werden und somit kein unerwünschtes Hindernis mehr darstellen.
 - ein vereinfachtes, digitales Verfahren bei der Unterzeichnung von Arbeitsverträgen anstelle der heute geltenden Schriftefordernis.

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

1. Dienstleistungen der Personaldienstleister für hochqualifizierte Flexworker

Die Dienstleistungen unter dem Dach der Temporärarbeit haben sich in den vergangenen Jahren, besonders im Fachkräftebereich, grundlegend gewandelt und diversifiziert.

Nebst dem klassischen Geschäft der Personaldienstleister, der aktiven Vermittlung und dem kurzfristigen Verleih von Personal, hat die Abwicklung administrativer HR-Aufgaben an Bedeutung gewonnen.

Die etablierten und neuen Dienstleistungen der Personaldienstleister für hochqualifizierte Flexworker und Einsatzbetriebe werden im Folgenden erläutert.

Klassische Formen – Aktive Vermittlung

Brückenfunktion: Auch Hochqualifizierte haben bisweilen Schwierigkeiten bei der Feststellensuche, insbesondere mit zunehmendem Alter und in stark spezialisierten Bereichen, in denen es nur wenige Stellen gibt. Personaldienstleister bringen Fachkräfte und Unternehmen zusammen. So ebnen sie hochqualifizierten Stellensuchenden den Weg im Arbeitsmarkt, der oft in einer Festanstellung mündet. Umgekehrt ist für Firmen die Rekrutierung von spezialisierten Fachkräften, insbesondere in Bereichen mit Fachkräftemangel, aufwendig und teuer. Sie greifen daher gerne auf die Expertise professioneller Personaldienstleister zurück. Beide Seiten schätzen, einen erfahrenen Partner an ihrer Seite zu haben, der ihre Bedürfnisse versteht und mit dem sie auf Augenhöhe reden können.

Langfristige Flexworker: Immer mehr hochqualifizierte Flexworker sind nicht in erster Linie auf der Suche nach einer Festanstellung. Vielmehr lassen sie sich bewusst immer wieder neue Arbeitseinsätze vermitteln. Sie suchen und schätzen die Flexibilität und Abwechslung. Sie sind beim Personaldienstleister angestellt, der sie in einer beratenden Funktion durch das Arbeitsleben begleitet. Mitunter resultiert daraus eine Symbiose, indem der Flexworker dem Personaldienstleister Arbeitseinsätze weitervermittelt, die er nicht wahrnehmen kann.

Neue Formen – Payrolling / Contracting

Hochqualifizierte Flexworker im Payrolling, auch «Contractor» genannt, sind de facto keine klassischen Temporärarbeitenden, sondern vielmehr ehemalige freiberufliche oder festangestellte Mitarbeitende, bei der die Abwicklung des Arbeitsverhältnisses an einen Personaldienstleister ausgelagert wurde. Der Personaldienstleister ist weniger oder gar nicht in den Rekrutierungsprozess eingebunden, sondern als gesetzlicher Arbeitgeber um die korrekte Abwicklung des Arbeitsverhältnisses (inkl. Einhaltung der GAV-Bestimmungen, Sozialversicherungen und Lohnzahlung) besorgt. Im Rahmen des Payrolling kann unterschieden werden zwischen Personen, die analog wie Freelancer arbeiten möchten, und Flexworkern, die in der Regel auf Projektbasis in Grossbetrieben arbeiten.

Freelancer: Sie haben ein hohes Bedürfnis nach Selbstbestimmung und Flexibilität und möchten ihre Projekte und Partner frei wählen. Gleichzeitig haben sie den Wunsch nach sozialer Absicherung und sind – besonders bei Grossprojekten – der Gefahr ausgesetzt, als scheinselfständig eingestuft zu werden. Mit Blick auf die beiden Alternativen Selbstständigkeit oder Temporärarbeit entscheiden sie sich deshalb für ein temporäres Arbeitsverhältnis im Payrolling. Bei diesem werden sie durch einen Personaldienstleister angestellt, sind dadurch ordentlich sozialversichert und vermitteln sich de facto selbst. Gleichzeitig werden sie in die Arbeitsorganisation des Einsatzbetriebes eingegliedert und es entsteht ein Subordinationsverhältnis zwischen Einsatzunternehmen und Freelancer. Das Temporärunternehmen kann zusätzlich die Einnahmesituation des Freelancers stabilisieren, indem es ergänzend weitere Einsätze vermittelt.

Payrolling in Grossbetrieben: Diese Flexworker sind hinsichtlich ihres Anstellungsverhältnisses mit Festangestellten vergleichbar. Es ist auch möglich, dass sie in einem vormaligen Unternehmen festangestellt waren. Sie haben im Unternehmen einen Vorgesetzten, ein Team und einen Arbeitsplatz. Ihren Arbeitsvertrag schliessen sie mit einem externen Personaldienstleister ab. Dieser bietet ihnen oftmals flexiblere Arbeitsbedingungen hinsichtlich Arbeitszeit, Ferienbezug und Kündigungsfrist. Die Unternehmen holen auf diese Weise punktuell und gezielt Experten in ihre Teams, um bestimmte Projekte durchzuführen. Bei Bedarf können sie bei der Rekrutierung auf die Ressourcen des Personaldienstleisters zurückgreifen.

Soziale Absicherung in der Temporärarbeit

Temporärarbeitende haben über ihren Personaldienstleister eine im Vergleich zu Arbeitnehmenden nach OR gleichwertige soziale Absicherung, die auf die Bedürfnisse flexibel schaffender Menschen zugeschnitten ist:

- Temporärarbeitende verfügen spätestens nach der 13. Arbeitswoche über eine KTG-Versicherung mit einer Leistungsdauer von bis zu 720 Tagen. Für Temporärarbeitende mit unterstützungspflichtigen Kindern gilt diese Versicherung ab dem ersten vertraglich vereinbarten Arbeitstag ebenso wie für Temporärarbeitende in Einsatzbetrieben mit GAV mit AVE.
- Analog zur KTG-Versicherung sind Temporärarbeitende ebenfalls BVG versichert. Koordinationsabzug und Eintrittsschwelle

werden auf den Stundenlohn heruntergebrochen. Sparbeiträge werden neben der Todesfall- und Invaliditätsversicherung entrichtet und das Kapital entsprechend der Pensionskasse des Temporärunternehmens verzinst.

- Temporärarbeitende sind wie Festangestellte ab 8 Arbeitsstunden pro Woche obligatorisch unfallversichert gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle, leisten Beiträge an die AHV und sind gegen das Risiko der Arbeitslosigkeit versichert.
- Dank dem paritätischen Weiterbildungsfonds temptraining kommen Hochqualifizierte auch in den Genuss von Weiterbildungsleistungen, sofern sie dem GAV Personalverleih unterstellt sind. Allfällige Kompetenzlücken können so gezielt geschlossen und die Arbeitsmarktfähigkeit noch weiterausgebaut werden.





Corinne B. (50), Sozialversicherungsfachfrau

«Als Flexworkerin fühle ich mich als Partnerin auf Augenhöhe.»

Freiheit und die Suche nach Abwechslung bewogen die Sozialversicherungsfachfrau Corinne B. (50) dazu, als Flexworkerin zu arbeiten. Seit 3 Jahren bietet sie als Freelancerin über sallis verschiedenen Unternehmen ihr Expertenwissen an.

Als Sozialversicherungsfachfrau mit eidg. Fachausweis ist Corinne B. jeweils für zwei bis drei Unternehmen parallel tätig. In ihrem aktuellen Einsatz erhielt sie von einer Non-Profit-Organisation den Auftrag zur Umstrukturierung der Personal-

abläufe. Ihre Einsätze dauern in der Regel 6-18 Monate, in dieser Zeit ist sie mehrheitlich in der Firma vor Ort präsent.

In früheren Festanstellungen wurde es der Baslerin schnell langweilig, und sie kündigte nach kurzer Zeit wieder. *«Es war immer mein Wunsch, als Freelancerin zu arbeiten. Ich habe die Freiheit, selbst zu entscheiden, wieviel ich arbeiten möchte, und kann als externe Person in einer Firma mehr bewirken, weil ich eine neutrale Expertensicht einbringe.»*

Ihre Aufträge akquiriert Corinne B. selbst, angestellt ist sie im Payrolling über sallis. Damit profitiert sie gleichzeitig von Flexibilität und sozialer Absicherung. *«So musste ich keine GmbH gründen, damit ich nicht als Scheinselbständig gelte.*

Als Flexworkerin könnte ich notfalls Arbeitslosengelder beziehen, sollte ich über längere Zeit keine Aufträge mehr erhalten.» Davon ist sie weit entfernt. Während der Corona-Zeit florierte ihr Business. Die Kurzarbeit erforderte viele Systemanpassungen und Neuberechnungen der Löhne, welche sie in den Einsatzbetrieben umsetzte.

Corinne B. ist beruflich angekommen und wünscht sich, auch in den nächsten Jahren als Flexworkerin über sallis den Unternehmen als Expertin zur Verfügung zu stehen.

2. Hochqualifizierte Flexworker in der Schweiz: Eine Trendstudie

Wer sind die hochqualifizierten Flexworker in der Schweiz? Welches sind ihre Motive, ihre Erfahrungen, was zeichnet sie aus? Eine Befragung von 603 hochqualifizierten Flexworkern, durchgeführt von gfs-zürich im Auftrag von swissstaffing, gibt Antworten darauf. Ergänzt werden die Studiendaten durch Portraits von einzelnen Flexworkern sowie Aussagen von Einsatzbetrieben und Personaldienstleistern.

Es lassen sich in der Befragung zwei unterschiedliche Flexwork-Typen ausmachen:

- Flexworker, die aktiv durch den Personaldienstleister vermittelt werden.
- Flexworker, die als Freelancer ihre Aufträge selbst suchen und sich über den Personaldienstleister im Payrolling anstellen lassen.

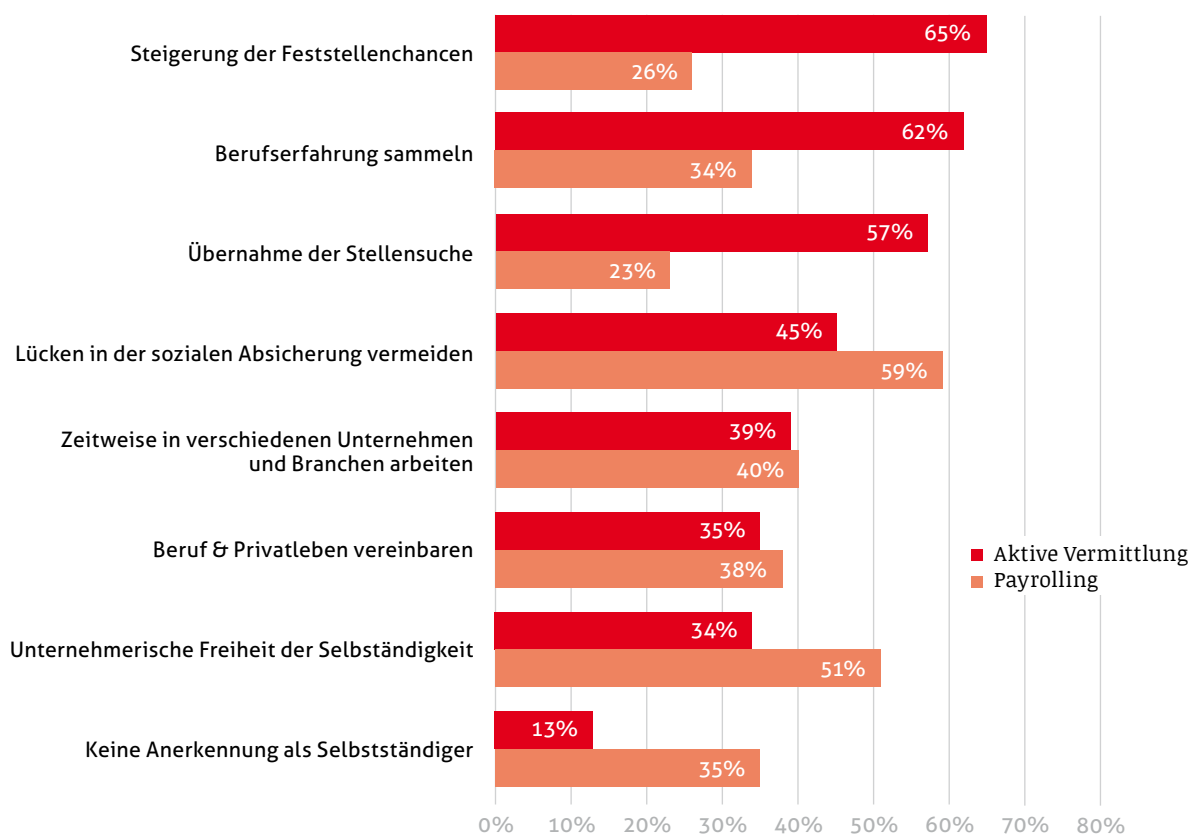
Beide Gruppen haben aufgrund ihrer Bedürfnisse unterschiedliche Ansprüche an die Dienstleistungen eines Personaldienstleisters, wie im Folgenden erläutert wird.

2.1 Hochqualifizierte Flexworker: Ihre Motive

Die Gründe von Hochqualifizierten, sich für Flexwork zu entscheiden, sind mannigfaltig und unterscheiden sich nach Flexwork-Typ. Insgesamt lassen sich die Motive entlang dreier Hauptachsen einordnen: Flexibilität, Arbeitsmarktintegration und soziale Absicherung.

Flexibilität: Flexibilität – in mehrfacher Hinsicht – ist für Hochqualifizierte der Hauptgrund, sich für Flexwork zu entscheiden. Die Möglichkeit, zeitweise in verschiedenen Firmen oder Branchen zu arbeiten und sich nicht langfristig an ein Unternehmen zu binden, empfinden rund 40 Prozent der Befragten als Bereicherung. «Als Flexworker kann ich das Unternehmen kurzfristig wechseln oder auch mehrere Aufträge gleichzeitig annehmen» erklärt Simon A., der über Helvetic Payroll als IT-Spezialist in einer internationalen Bank arbeitet.

Abbildung 1: Motive hochqualifizierter Flexworker unter dem Dach der Temporärarbeit



Hinweis: Die Abbildung zeigt die Motive hochqualifizierter Flexworker unter dem Dach der Temporärarbeit zu arbeiten – sei es im Payrolling oder aktiv vermittelt. Die Motive wurden auf einer Skala von 1 «völlig unwichtig» bis 5 «sehr wichtig» abgefragt. Zur Berechnung der Anteile wurden die Werte 4 und 5 jeweils zusammengefasst.

Beobachtungen: n=603.

Quelle: swissstaffing / gfs-zürich 2020

Angelique V. ist über Careerplus als diplomierte Pflegefachfrau im Einsatz. Sie schätzt den Kontakt zu neuen Menschen und die wechselnde Arbeitsumgebung: «Ich passe mich immer wieder neu an und lerne mich dadurch selbst besser kennen.»

Ein weiteres zentrales Motiv stellt die Work-Life-Balance dar. Flexwork bietet viel Spielraum, Beruf und Privatleben durch flexible Arbeitszeiten und -pensen zu vereinen. Pflegefachfrau Angelique V. erläutert:

«Ich kann mir zwischendurch auch einige Wochen Auszeit gönnen, wenn ich das Bedürfnis habe.»

Matthieu N. unterstreicht einen zusätzlichen Aspekt. Als externer Flexworker in einer Führungsposition schätzt er es, eine gewisse Distanz zum Unternehmen zu haben. Durch die fehlende Einbindung in unternehmenspolitische Prozesse fühlt er sich weniger unter Druck.

Die unternehmerische Freiheit der Selbständigkeit ist für rund die Hälfte der Befragten im Payrolling ausschlaggebend für ihre Flexwork-Tätigkeit. 75 Prozent von ihnen sehen sich in einer externen Expertenrolle im Unternehmen. Freelancerin und diplomierte Sozialversicherungsfachfrau Corinne B., im Payrolling über sallis angestellt, schätzt die Freiheit und die Selbstbestimmung:

«Ich kann selbst entscheiden, wieviel ich arbeite.»

Für Flexworker wie sie ist das Dach der Temporärarbeit eine optimale Alternative zur Selbständigkeit. Mit nur einem bis drei Kunden würden sie von der AHV-Ausgleichskasse nicht als selbständig anerkannt bzw. als scheinselfständig eingestuft. 35 Prozent der Befragten im Payrolling nennen diesen Grund als Motiv ihrer Flexwork-Tätigkeit.

Arbeitsmarktintegration: Temporärarbeit erfüllt eine wichtige integrative Funktion auf dem Arbeitsmarkt, auch für Hochqualifizierte. Für 80 Prozent ist überdies regelmässige Weiterbildung zentral. Um langer Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken, setzen sie auf Temporärarbeit. Damit halten sie ihr Wissen auf dem neusten Stand, bauen bei ihren mitunter wechselnden Arbeitgebern neues Wissen auf und zeigen Flexibilität. Mit ihren allenfalls erworbenen Ansprüchen beim

paritätischen Weiterbildungsfonds temptraining erlaubt ihnen diese Arbeitsphase auch, sich formal weiterzubilden und dabei finanziell unterstützt zu werden.

Jene in aktiver Vermittlung nutzen Flexwork zum Kennenlernen eines potenziellen Arbeitgebers für eine künftige Festanstellung, zur Überbrückung einer Lebensphase oder zum Wiedereinstieg nach einer Auszeit. Für sie sind die Steigerung auf Feststellenchancen (65%), das Sammeln von Berufserfahrung (62%) und die Übernahme der Stellensuche durch den Personaldienstleister (57%) die Hauptmotive, temporär zu arbeiten. Gajan B., über Hays als Regulatory Process Implementation Manager in einem Pharma-Unternehmen tätig, schätzt, dass er als Flexworker nahtlos im Arbeitsmarkt beschäftigt sein kann – ohne sich selbst um die nächste Anstellung kümmern zu müssen. Sein Personaldienstleister antizipiert frühzeitig mögliche Verlängerungsoptionen und sucht neue Joboptionen, wenn ein Einsatz endet.

Soziale Absicherung: Temporärarbeit sichert als Arbeitsform die Temporärarbeitenden sozial ab (vgl. swissstaffing, 2019). Für hochqualifizierte Flexworker spielt dieser Aspekt eine entscheidende Rolle: 59 Prozent der Befragten im Payrolling und 45 Prozent in aktiver Vermittlung geben an, dass sie als Flexworker arbeiten, um mögliche Versicherungslücken zu vermeiden. Für Freelancerin Corinne B. ist eine gute Pensionskasse, eine Krankentaggeldversicherung sowie Unfallversicherung wichtig. Angélique V. nimmt keine Direktanfragen von Einsatzbetrieben an, weil bei kurzen Einsätzen nur über ihren Personaldienstleister die Pensionskasse gewährleistet ist. Gregor Iten, Geschäftsführer von sallis, ergänzt dazu: «Als Payrolling Dienstleister fungieren wir für die Freelancer auch als Berater in versicherungstechnischen und rechtlichen Belangen.»



2.2. Hochqualifizierte Flexworker: Ihre Einsätze

Hochqualifizierte Flexworker sind Spezialisten und nutzen ihre Flexibilität, um im Arbeitsmarkt dort zu wirken, wo ihr Fachwissen am dringendsten gefragt ist. Damit füllen sie gezielt Lücken, die der Fachkräftemangel in gewissen Branchen wie der Pharmaindustrie, der IT oder im Gesundheitssektor reisst (vgl. swissstaffing 2019, S.9).

Für die Unternehmen eignet sich der Einsatz von hochqualifizierten Flexworkern in folgenden Situationen:

- Es besteht ein akuter Personalbedarf
- Expertenwissen fehlt im Unternehmen
- Das Unternehmen agiert projektbezogen
- Zur Überbrückung einer Vakanz

Akuter Personalbedarf: Annemarie B. leitet den Pflegedienst eines Reha-Zentrums. Sie greift bei der Planung von qualifiziertem Pflegefachpersonal regelmässig auf Flexworker zurück. Den Fachkräftemangel im Pflegebereich bringt sie auf den Punkt:

«Ohne die temporären Fachkräfte müssten wir Betten schliessen.»

Fehlendes Expertenwissen im Unternehmen:

Manchmal fehlt es den Unternehmen auch auf einem bestimmten Gebiet an Wissen, das sie über qualifizierte Flexworker in ihr Unternehmen holen. Monika D., Leiterin HR und Mitglied der Geschäftsleitung einer Non-Profit-Organisation, engagierte die Freelancerin Corinne B. für einen mehrmonatigen Einsatz zur Umstrukturierung der Personalabläufe. Selbst hatte sie auf dem spezifischen Gebiet zu wenig Kenntnisse und betont: «Vom Know-how der temporären Fachkräfte profitiere ich auch selbst und erweitere dadurch mein Wissen.» Das Fachwissen von hochqualifizierten Flexworkern bleibt damit den Unternehmen langfristig erhalten.

Projektbezogenes Handeln: Oft wirken hochqualifizierte Flexworker für einige Monate in Projekten mit. Der gezielte Einsatz von Flexworkern bedeutet nebst der Beschaffung von Fachwissen auch Kostenoptimierung für das Unternehmen. Monika D. greift regelmässig auf temporäre Fachkräfte zurück und erklärt: «Projektarbeiten füllen oftmals nicht ein ganzes Arbeitspensum aus. Es macht keinen Sinn, jemanden dafür fest anzustellen. Dafür sind gut ausgebildete Flexworker ideal.»

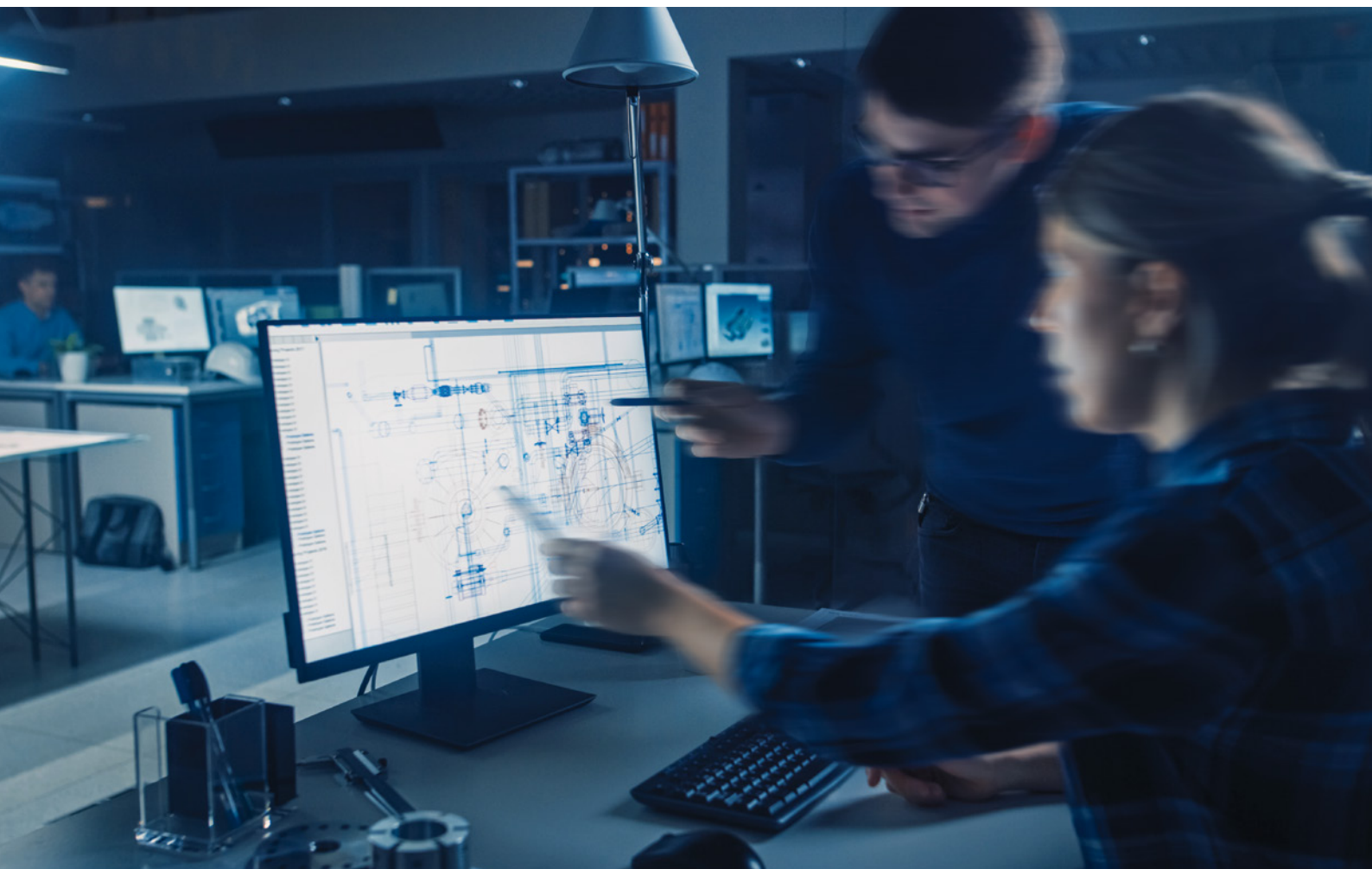
Überbrücken einer Vakanz mit anspruchsvollem Anforderungsprofil:

Bisweilen überbrücken hochqualifizierte Flexworker vakante Feststellen für eine bestimmte Zeit. Dies kann beispielsweise eine Stelle mit sehr spezifischem Anforderungsprofil sein, die das Unternehmen nicht unmittelbar neu besetzen kann. So auch im Fall des Non-Profit-Unternehmens von Monika D.: Nach dem Abgang einer langjährigen Mitarbeiterin fand sie durch das Engagement von Freelancerin Corinne B. kurzfristig eine optimale Zwischenlösung für die entstandene Lücke bis zur Besetzung durch eine neue Person in Festanstellung.

Hochqualifizierte können als Flexworker mehr verdienen als in einer Festanstellung.

Flexwork zahlt sich für Hochqualifizierte finanziell aus. Das Lohnniveau von Temporärarbeitenden ist bereits im normalen Temporärmarkt gegenüber jenem der Festangestellten gleichwertig (vgl. swissstaffing 2021). Bei den Hochqualifizierten fehlen zwar Vergleichszahlen, jedoch ist hier allein die Lohnhöhe eindrucksvoll. 42 Prozent der Befragten verdienen pro Stunde 80 Franken oder mehr. Gespräche mit Flexworkern legen nahe, dass hochqualifizierte Flexworker höhere Löhne erzielen können als ihre festangestellten Kollegen. Mehrere Interviewpartner gaben an, mit Flexwork-Tätigkeit mehr zu verdienen als in einer Festanstellung. Gregor Iten, Geschäftsführer von sallis, hält dazu fest: «Der Fachkräftemangel in bestimmten Branchen und Berufen führt dazu, dass die hochqualifizierten Flexworker ihre Aufträge auswählen können.»

Dies wiederum veranlasse Unternehmen, ihnen entsprechend gute Konditionen zu bieten. Monika D. bestätigt seitens Einsatzbetrieb: Hochqualifizierte Flexworker seien «nicht ganz günstig». Aber es lohne sich: «Mit Ihnen bringen wir die Projekte schneller zum Erfolg, wenn die Zeit knapp ist, da in der Regel keine Einarbeitungszeit nötig ist.»



Simon A. (38), IT-Manager

«Für Menschen, die verschiedene Unternehmen kennenlernen möchten, ist Flexwork perfekt.»

Die Selbstbestimmung ist für Simon A. zentral bei seiner Arbeit als Flexworker. Seit 6 Jahren arbeitet der 38jährige IT-Manager über Helvetic Payroll bei einer internationalen Bank. Dazwischen sucht er sich auch immer wieder neue Einsätze bei anderen Unternehmen.

Simon A. studierte in Paris Engineering und Mathematik und schloss beides mit dem Master ab. Er hat sich als IT-Manager in der Finanzindustrie spezialisiert. Die

Firmen für seine Arbeitseinsätze sucht er sich selbst, das Payrolling übernimmt Helvetic Payroll.

«Ich bin sehr zufrieden mit Helvetic Payroll, ich muss mich um nichts kümmern. Der Informationsaustausch mit den Mitarbeitern von Helvetic funktioniert hervorragend.» Der im Kanton Waadt wohnhafte Franzose schätzt die Arbeitsbedingungen in seinem aktuellen Unternehmen. *«Sie sind vergleichbar mit jenen der Festangestellten. Ich habe einen Vorgesetzten, ein Team, einen Arbeitsplatz. Aber ich kann selbst entscheiden, welche Aufträge ich annehme und wann und wie lange ich Ferien nehme.»*

Zudem ermöglicht ihm die einmonatige Kündigungsfrist, das Unternehmen auch kurzfristig zu

wechseln. *«Die Bank ist da sehr open-minded. Ich kann arbeiten, wann ich möchte, und die Firma zwischendurch wieder verlassen, um später zurückzukehren.»*

In seinem Umfeld haben sich die Vorteile der Flexwork-Arbeit herumgesprochen. Er hat mittlerweile viele Freunde, die auch flexibel arbeiten, und ist überzeugt: *«Für Menschen, die verschiedene Unternehmen kennenlernen möchten, ist Flexwork perfekt.»*



Matthieu N. (43), Teamleiter

«Als externer Flexworker in einer Leitungsposition habe ich mehr Distanz und weniger Druck.»

Matthieu N. (43) ist ein Beispiel, dass sich als Flexworker die Möglichkeit zur Karriere bietet. Er ist für die Qualitätssicherung eines grösseren Unternehmens in der Uhrenindustrie verantwortlich und leitet ein Team von 35 Test-Managern, die ebenfalls Flexworker sind.

Über 20 Jahre war der in Lausanne lebende IT-Ingenieur Matthieu N. in Festanstellungen tätig, bevor er sich vor 3 Jahren entschloss, als Flexworker zu arbeiten. Nachdem er

zunächst als Qualitätssicherungsmanager in einem internationalen Unternehmen in der Kosmetikindustrie tätig war, kam er im Frühling 2020 über Helvetic Payroll zur Position als Teamleiter Qualitätssicherung in seinem aktuellen Einsatzbetrieb *«Der Job klingt inhaltlich spannend und die Konditionen stimmten»*, begründet er seinen Wechsel.

Er schätzt es, als Flexworker eine gewisse Distanz zum Unternehmen zu haben und nebenbei auch noch andere Aufträge annehmen zu können, sofern es seine Zeit zulässt.

«Ich bin weniger in unternehmensinterne politische Abläufe involviert und kann mich voll auf meinen Job konzentrieren. Dadurch mache ich mir auch selbst weniger inneren Druck.»

Auch den Kontakt zu verschiedenen Unternehmen und Mitarbeitern empfindet er als Bereicherung. Das Verhältnis zu den Mitarbeitern von Helvetic Payroll sei ausgezeichnet. *«Sie sind unglaublich reaktionsschnell und antworten sofort.»* Er kann sich gut vorstellen, langfristig als Flexworker tätig zu sein, aber auch eine Festanstellung käme wieder in Frage. *«Für mich ist der Inhalt des Jobs ausschlaggebend und nicht, ob ich Flexworker oder Festangestellter bin.»*

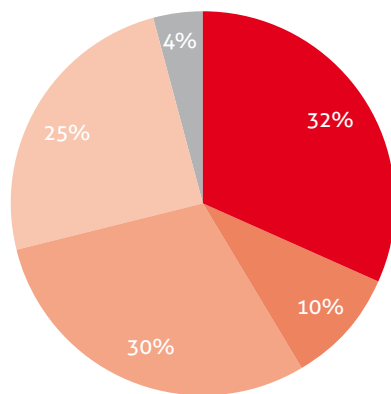
Tabelle 1: Einsatzbranche der Temporärarbeitenden

Hochqualifizierte Flexworker		Alle Temporärarbeitenden	
Pharma & Medizinaltechnik	31%	Baugewerbe	13%
IT	21%	Nahrung	12%
Banken & Versicherungen	9%	Pharma & Medizinaltechnik	10%
Gesundheit & Soziales	7%	Gastgewerbe & Hotellerie	9%
Baugewerbe	3%	Transport und Lagerung	9%
Detail- und Grosshandel	1%	Maschinen- & Elektroindustrie	9%
Andere Dienstleistungen	18%	Andere Dienstleistungen	5%
Industrielle Produktion	6%	Andere Industrie	5%

Beobachtungen: Hochqualifizierte Flexworker n=579, Alle Temporärarbeitenden (Benchmark 2018) n=3998.

Quelle: swissstaffing, gfs-zürich, 2019, 2020

Abbildung 2: Bruttolohn pro Stunde im letzten Einsatz



- 100 Franken oder mehr in der Stunde
- 80 bis 100 Franken in der Stunde
- 50 bis 80 Franken in der Stunde
- 30 bis 50 Franken in der Stunde
- Unter 30 Franken in der Stunde

Beobachtungen: n=522.

Quelle: swissstaffing / gfs-zürich 2020

2.3. Hochqualifizierte Flexworker: Was zeichnet sie aus?

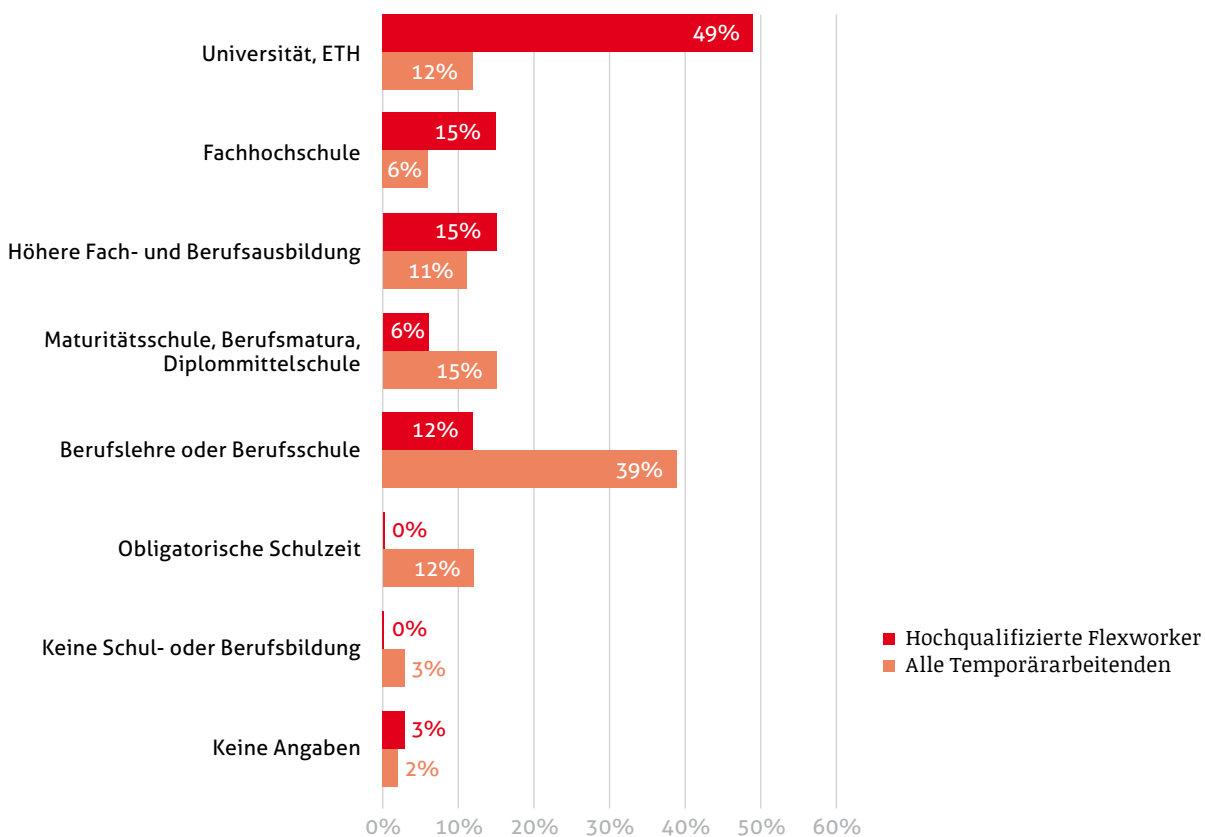
Fast die Hälfte der hochqualifizierten Flexworker sind Akademiker. Insgesamt haben 84 Prozent eine Ausbildung auf Maturitätsstufe oder höher. Für die Einsatzbetriebe schlägt sich ihre gute Bildung in einer professionellen Arbeitshaltung nieder:

«Hochqualifizierte Flexworker haben den Willen zu guter Leistung. Sie denken für den Einsatzbetrieb mit und blicken über den Tellerrand hinaus»,

lobt Monika D. ihre positiven Erfahrungen als Einsatzbetrieb. Annemarie B. vom Rehazentrum schätzt die

Schnelligkeit und Flexibilität von temporären Fachkräften: «Sie sind in der Lage, sofort zu funktionieren und benötigen keine lange Einarbeitungszeit». Entsprechend ihren Qualifikationen haben hochqualifizierte Flexworker Ansprüche an ihr Temporärunternehmen: «Hochqualifizierte Flexworker sind bestrebt, in ihren Einsätzen ihr Wissen gewinnbringend einzusetzen und sich weiterzuentwickeln», beobachtet Jana Jutzi, Geschäftsführerin von Careerplus. Sie sieht es als Aufgabe der Personaldienstleister, die sich wandelnden Anforderungen auf Unternehmens- und Mitarbeiterseite zu vereinen. «Gut gebildete Flexworker erwarten eine hohe Dienstleistungsqualität, insbesondere im Bereich Versicherungen und Steuern. Und sie wünschen spezifisch im digitalen Bereich neue Lösungen und Anwendungstools», stellt Khaled Yatouji, Geschäftsführer von Helvetic Payroll, fest.

Abbildung 3: Höchster Bildungsabschluss



Beobachtungen: Hochqualifizierte Flexworker n=603. Alle Temporärarbeitenden (Benchmark 2018) n=4153.
Quelle: swissstaffing, gfs-zürich, 2019, 2020

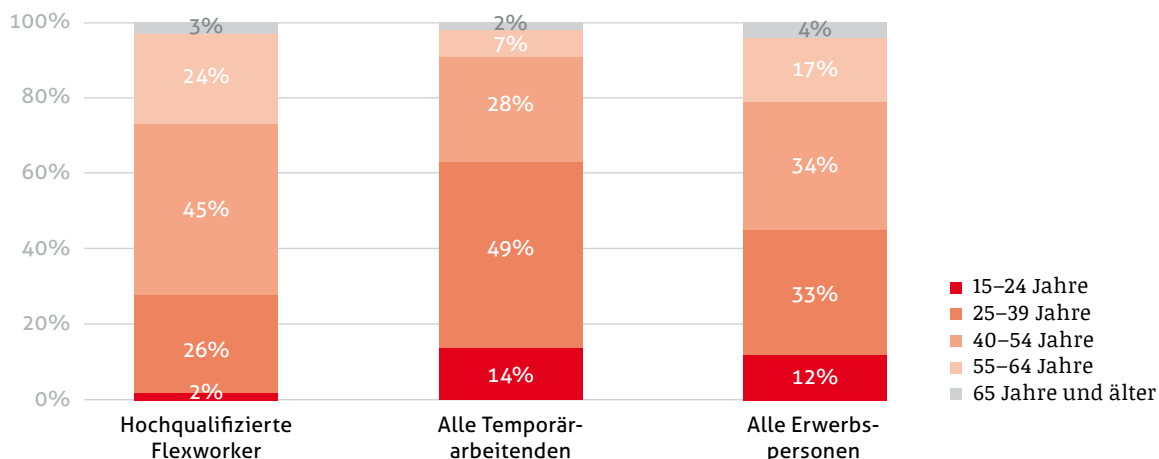
Hochqualifizierte Temporärarbeitende sind deutlich älter als die Gesamtpopulation der Temporärarbeitenden und auch älter als die durchschnittlichen Erwerbspersonen in der Schweiz. 72 Prozent der Befragten sind mindestens 40 Jahre alt, 27 Prozent gar 55 Jahre oder älter. Aufgrund des höheren Alters verfügen sie über eine lange Erwerbsbiografie und viel Erfahrung, was sie zu gefragten Spezialisten macht. Temporärarbeit stellt somit ein gutes Instrument dar zur Arbeitsintegration älterer Arbeitnehmenden.

Hochqualifizierte Flexworker sind überwiegend männlich, der Frauenanteil in der Befragung beträgt 35 Prozent.

«Gerade für Akademikerinnen, die ihre Erwerbsarbeit aufgrund der Familienarbeit vorübergehend reduzieren oder unterbrechen, stellt Flexwork eine hervorragende Möglichkeit zum Wiedereinstieg dar»,

bekundet Gregor Iten, Geschäftsführer von sallis. Dem Arbeitsmarkt bietet sich hier eine grosse Möglichkeit, das Inländerpotenzial zu erschliessen und Hochqualifizierten die Chance, eine Tätigkeit auszuüben, die ihren Qualifikationen entspricht und sich mit der Familienarbeit oder mit anderen privaten Verpflichtungen vereinbaren lässt.

Abbildung 4: Alter der hochqualifizierten Flexworker im Vergleich zum Gesamtmarkt der Temporärarbeitenden und im Vergleich zu allen Erwerbspersonen



Hinweis: Das BFS unterscheidet zwischen Erwerbstätigen und Erwerbspersonen, wobei die Kategorie der Erwerbspersonen alle Erwerbstätigen und alle Erwerbslosen beinhaltet. Hier wird die Kategorie der Erwerbspersonen als Vergleichsgrösse benutzt.

Beobachtungen: Hochqualifizierte Flexworker n=603. Alle Temporärarbeitenden (Benchmark 2018) n=4042.

Quelle: swissstaffing, gfs-zürich, 2019, 2020; BFS, 2017

3. Hochqualifizierte Flexworker: Ein Blick in die Zukunft

Die Personaldienstleister nehmen seit längerem eine verstärkte Nachfrage bei Unternehmen nach hochqualifizierten Flexworkern wahr. Die Entwicklung immer mehr Richtung Flexwork und Projektarbeit sei deutlich, bemerkt Jana Jutzi, Geschäftsführerin von Careerplus.

«Die Unternehmen benötigen zunehmend hochqualifizierte Spezialisten. In der IT beobachten wir diesen Trend schon länger.»

hält Gregor Iten, Geschäftsführer von sallis, fest.

Die Corona Pandemie hat diese Entwicklung zusätzlich forciert. Covid19 habe bei Unternehmen zu einem Umdenken geführt und vor allem die Themen Digitalisierung und Automatisierung stark vorangetrieben, erklärt Marc Lutz, CEO von Hays. «Dies hat die Offenheit und das Interesse in Bezug auf flexible Arbeitsmodelle stark erhöht und die Nachfrage der Unternehmen für hochqualifizierte Flexworker steigen lassen.»

Diese Aussagen bestätigen die befragten Einsatzbetriebe: Sie geben an, ihre Zusammenarbeit mit hochqualifizierten Flexworkern künftig zu intensivieren.

Auf Seite der Mitarbeitenden verändern sich die Bedürfnisse immer mehr in Richtung Flexibilität, Freiheit und Selbstbestimmung. Im Speziellen für Hochqualifizierte ist der gezielte, selbstbestimmte Einsatz ihres Know-hows in verschiedenen Firmen mitunter befriedigender als eine Festanstellung, in welcher sie ihr Talent nur teilweise verwirklichen können. Mit Blick auf die Zukunft prognostiziert Khaled Yatouji, Geschäftsführer von Helvetic Payroll:

«Flexwork ist nicht ein Trend. Flexwork ist eine Welle.»

«Die neuen Arbeitnehmergenerationen möchten Flexibilität und Work-Life-Balance. Sie möchten in verschiedenen Unternehmen arbeiten und sich nicht langfristig an eine Firma binden.» Diesen Menschen bietet Flexwork im Rahmen der Temporärarbeit dank sozialer Absicherung eine optimale Alternative zur Selbständigkeit.

Damit hochqualifizierte Flexworker auch in Zukunft selbstbestimmt arbeiten können, ist es wichtig, ihrem Bedürfnis nach flexiblem Arbeiten durch eine Modernisierung der gesetzlichen Rahmenbedingungen entgegenzukommen. Gerade Freelancer, die ihre Aufträge selbst akquirieren, möchten ihre Arbeitszeit frei wählen können. Für sie stellen gesetzliche Arbeitszeitvorgaben in der Temporärarbeit eine unerwünschte Einschränkung im Vergleich zur Selbständigkeit dar.

Ebenso erweist sich angesichts der Globalisierung und der fortschreitenden Digitalisierung der Zwang zu handschriftlich unterzeichneten Arbeitsverträgen in der Praxis als überkommenes Relikt aus früheren Zeiten. Gut gebildete Flexworker sind schnell und agil. Oft gehen sie rasch und sehr kurzfristig ein neues Arbeitsverhältnis ein, zunehmend auch über digitale Arbeitsplattformen. Ein vereinfachtes, digitales Verfahren anstelle der Schriffterfordernis würde für hochqualifizierte Flexworker den administrativen Aufwand reduzieren und bürokratische Hürden abbauen.

Die Zukunft der Arbeitswelt ist flexibel. Der Temporärmarkt im hochqualifizierten Segment wird für Einsatzbetriebe aufgrund des Fachkräftemangels und vermehrter Projektarbeit bedeutender. Auf Seiten der Erwerbspersonen bietet Flexwork für Hochqualifizierte ein interessantes und geeignetes Instrument für die Arbeitsmarktintegration älterer Arbeitnehmenden.

Zudem ist die Generation Y, die erste Generation der «Digital Natives», in den Arbeitsmarkt nachgerückt, die sich Flexibilität und eine ausgeglichene Work-Life Balance wünscht (vgl. Deloitte, 2021; Mercer 2021). Dem Wachstumspotenzial von Temporärarbeit verleihen diese jungen Menschen eine zusätzliche Dynamik. Sie werden dafür sorgen, dass Flexwork, gepaart mit sozialer Sicherheit, in Zukunft noch mehr zunehmen wird.



Angélique V. (56), diplomierte Pflegefachfrau

«Ich bin die Pilotin meines eigenen Flugzeugs.»

Die Work-Life-Balance war für die diplomierte Pflegefachfrau Angélique V., 56jährig, ausschlaggebend dafür, nur noch temporär zu arbeiten: «Ich wollte Flexibilität und Freiheit.» Seit 2 Jahren arbeitet sie über Careerplus alle paar Monate in einem neuen Arbeitseinsatz.

Nach Ihrer Ausbildung zur diplomierten Pflegefachfrau auf Tertiärstufe und dem Master in Policy and Management for Healthcare an der Erasmus University in Rotterdam arbeitete Angélique V. 15 Jahre in Festanstellungen in holländi-

schen Spitälern. 2014 kam sie in die Schweiz. Nach ein paar Jahren in Festanstellung, unter anderem als Leiterin Pflegedienst in einem Altersheim, entschied sie sich 2019 bewusst für die Arbeit als Flexworkerin über Careerplus.

«Als Flexworkerin bin ich nicht gebunden und kann selbst über Arbeitseinsätze entscheiden, auch hinsichtlich des Arbeitspensums. Das gibt mir eine gute Work-Life-Balance.»

Die im Kanton Bern wohnhafte Holländerin schätzt das Vertrauensverhältnis mit Careerplus: *«Sie haben breites Netzwerk und achten sehr darauf, was zusammenpasst. Die Übergänge zwischen den einzelnen Arbeitseinsätzen sind fliessend.»*

Inzwischen verläuft die Zusammenarbeit Hand in Hand: Wird sie von

einem Betrieb angefragt und kann den Einsatz nicht wahrnehmen, vermittelt sie diesen an Careerplus weiter. Angélique V. sieht in der Arbeit als Flexworkerin nur Vorteile: Nebst der sozialen Absicherung, insbesondere der Gewährleistung der Pensionskassenbeiträge, habe sie viel Abwechslung, lerne viele neue Menschen und durch die wechselnden Umgebungen auch die Schweiz besser kennen. Sie sieht sich dauerhaft als Flexworkerin: *«So bin ich immer die Pilotin meines eigenen Flugzeugs.»*



Gajan B. (34), Regulatory Process Implementation Manager

«Als Flexworker nahtlos im Arbeitsmarkt beschäftigt, ohne sich selbst bewerben zu müssen.»

Gajan B., 34jährig und wohnhaft in Basel, ist bei Hays unter Vertrag und seit Februar 2021 für ein Pharma Unternehmen als Regulatory Process Implementation Manager für den Trainingsbereich verantwortlich. Pandemiebedingt arbeitet er derzeit ausschliesslich im Home-Office.

Nach der höheren Fachschule für Wirtschaftsinformatik arbeitete Gajan B. sieben Jahre lang für ein Pharma Unternehmen in einer Festanstellung und entwickelte sich innerhalb der Firma kontinuierlich

weiter. Eine neue berufliche Herausforderung suchend, kündigte er 2019. *«Die grosse Flexibilität war für mich die Hauptmotivation, als Flexworker zu arbeiten.»* Seit dieser Zeit hat er über mehrere Personaldienstleister in verschiedenen Einsatzbetrieben gearbeitet. Anfang 2021 bot Hays Gajan eine Stelle als Temporärarbeitender bei seinem alten Arbeitgeber an. Das Home-Office empfand der Basler als positiv: *«Ich kann mich optimal auf die Arbeit konzentrieren. Und wir haben einen guten Teamgeist, obwohl wir alle örtlich verstreut von zuhause arbeiten.»* Da er die Firma, den Bereich und das Team bereits kannte, verlief das virtuelle Onboarding reibungslos. Hays und sein Unternehmen hätten ihn sehr gut begleitet und ihm das notwendige

Equipment zur Verfügung gestellt. Die Vorteile bei der Arbeit über Hays sieht Gajan in den langfristigen Verträgen, den guten Sozialleistungen und den Weiterbildungsmöglichkeiten. Besonders schätzt er die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern von Hays: *«Die Rekrutierung und die Betreuung durch Hays sind ausgezeichnet: Hays hält engen, persönlichen Kontakt, hält mich auf dem Laufenden, holt mein Feedback ein und agiert vorausschauend.»* Stand ein Ende des aktuellen Einsatzes bevor, reagierte Hays umgehend und unterbreitete ihm neue, passende Jobangebote. Kein Wunder kommt er zum Schluss: *«Ich hoffe, dass ich noch lange mit Hays zusammenarbeiten kann.»*

Studiendesign

Methode:

Onlinebefragung, durchgeführt durch das Institut gfs-zürich

Grundgesamtheit:

Alle Hochqualifizierte Flexworker, die in den Jahren 2019/2020 einen Einsatz hatten über einen der folgenden spezialisierten Personaldienstleister: Careerplus, Hays, Helvetic Payroll, sallis und Nemensis

Anzahl Teilnehmer: 603

Befragungszeitraum: 27.10.-6.12.2020

Angaben zur Stichprobe

Flexwork-Typ

Aktive Vermittlung	33%
Freelancer im Payrolling	67%

Alter

<34	16%
35-44	25%
45-54	32%
55+	27%

Geschlecht

weiblich	35%
männlich	65%

Wohnort

Deutschschweiz	57%
Westschweiz	28%
Tessin	0.4%
Nachbarländer (D/F/IT/AU)	13%
Anderes	3%

Zivilstand

ledig	32%
verheiratet	50%
in Partnerschaft	5%
geschieden	12%
verwitwet	1%

Kinder

ja, unterstützungspflichtig	44%
ja, nicht mehr unterstützungspflichtig	11%
nein	45%

Beobachtungen: Die Daten der hochqualifizierten Befragung sind gewichtet nach Umfragerücklauf pro Unternehmen, n=603.

Quelle: swissstaffing, gfs-zürich, 2020

Literaturverzeichnis

Deloitte (2021): Digital Talent. Das grosse Umdenken. Unter: <https://www2.deloitte.com/de/de/pages/about-deloitte/articles/digital-talent-grosses-umdenken.html>, abgerufen am 15.9.21

Mercer (2021): Was die Generationen Y und Z vom Arbeitsleben erwarten. Unter: <https://www.mercer.ch/our-thinking/was-die-generationen-y-und-z-vom-arbeitsleben-erwarten.html>, abgerufen am 15.9.21

swissstaffing (2019): White Paper – Temporärarbeit zwischen Arbeitsmarktintegration und Fachkräftemangel, Dübendorf.

swissstaffing (2019): White Paper – Flexwork und soziale Absicherung. Die Temporärarbeit als Vorreiter, Dübendorf.

swissstaffing (2021): White Paper – Mehr als gleichwertig: Löhne und Überstunden in der Temporärarbeit, Dübendorf.

www.swisstaffing.ch

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf