

# Fachkräfte- mangel und Temporärarbeit

**Unternehmensbefragung**

Februar 2025

# IMPRESSUM

Fachkräftemangel und Temporärarbeit, Februar 2025

Auftrag: swisstaffing / Wirz Group

Ausführung: Sotomo, Dolderstrasse 24, 8032 Zürich.

Projektteam: Elia Heer, Simon Stückelberger

---

|          |                            |          |
|----------|----------------------------|----------|
| <b>1</b> | <b>Zu dieser Studie</b>    | <b>4</b> |
| 1.1      | Das Wichtigste in Kürze    | 4        |
| 1.2      | Datenerhebung und Methodik | 7        |

---

|          |  |          |
|----------|--|----------|
| <b>2</b> | <b>Herausforderungen im Personalbereich</b>        | <b>8</b> |
| 2.1      | Unternehmen kämpfen mit Fachkräftemangel           | 8        |
| 2.2      | Ausfälle und Nachfrageschwankungen belasten Firmen | 13       |

---

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>3</b> | <b>Nutzung von Temporärarbeit</b>                    | <b>19</b> |
| 3.1      | Vier von zehn Firmen nutzen Temporärarbeit           | 19        |
| 3.2      | Vielfältige Rollen von Temporärarbeitenden in Firmen | 28        |

---

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>4</b> | <b>Auswirkung von Temporärarbeit</b>              | <b>32</b> |
| 4.1      | Herausforderungen bei Integration ins Unternehmen | 32        |
| 4.2      | Wichtig für Unternehmen und Gesamtwirtschaft      | 36        |

# Zu dieser Studie

Der Mangel an Arbeitskräften ist in der Schweiz derzeit in aller Munde. Doch wie gross ist das Problem tatsächlich für Schweizer Unternehmen? Welche Arbeitskräfte sind besonders schwierig zu finden? Und welche Rolle spielt Temporärarbeit dabei, diese Probleme zu entschärfen?

Um diese Fragen zu beantworten, hat swissstaffing Sotomo mit einer Unternehmensbefragung beauftragt. Die Ergebnisse zeichnen ein klares Bild: Viele Unternehmen kämpfen mit erheblichen Herausforderungen im Personalbereich. Gleichzeitig zeigt die Studie, dass Temporärarbeit für viele Unternehmen ein essenzielles Mittel ist, um diese Probleme zu entschärfen und dass Temporärarbeit deshalb für die Gesamtwirtschaft eine wichtige Rolle spielt.

## 1.1. DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

### Personalbereich aktuell klar die grösste Herausforderung

Über alle Geschäftsbereiche hinweg ist der Personalbereich aktuell die grösste Herausforderung für Schweizer Unternehmen, noch vor gestiegenen Preisen und inländischer oder ausländischer Konkurrenz (Abb. 1). Für 39 Prozent der Unternehmen ist der Zugang zu qualifizierten Fachkräften eine der grössten Herausforderungen. Bei 18 Prozent sind Personalausfälle ein grosses Problem.

## Fachkräftemangel und Temporärarbeit

### Arbeitskräftemangel betrifft mehrheitlich erfahrene Fachkräfte

78 Prozent der Unternehmen hatten in den letzten Jahren mindestens teilweise Mühe, Stellen zu besetzen, weil sie nicht die richtigen Arbeitskräfte fanden (Abb. 2). Der Mangel an Arbeitskräften betrifft mehrheitlich Fachkräfte mit Berufserfahrung und Kaderpersonen (Abb. 3). Deutlich weniger Unternehmen berichten von Schwierigkeiten, Fachkräfte ohne Berufserfahrung oder Hilfskräfte zu finden.

### Unternehmen kämpfen mit Langzeitabwesenheiten

Neben dem Fachkräftemangel kämpfen viele Unternehmen mit weiteren Herausforderungen im Personalbereich. Vier von zehn Unternehmen sind stark oder eher stark von Langzeitabwesenheiten aufgrund von physisch oder psychisch erkrankten Mitarbeitenden oder Elternschaftsurlauben betroffen (Abb. 6). Ebenso viele Unternehmen berichten von einem Anstieg der Ansprüche auf längere unbezahlte Urlaube seitens ihrer Mitarbeitenden (Abb. 10). Schliesslich kämpfen 40 Prozent mit starken Fluktuationen des Bedarfs an Arbeitskräften, beispielsweise aufgrund Schwankungen in der Auftragslast (Abb. 11).

### Verbreiteter Einsatz von Temporärarbeit zur Entlastung

Temporärarbeit ist in der Schweiz ein weit verbreitetes Instrument, das Unternehmen nutzen, um Herausforderungen im Personalbereich zu bewältigen oder gezielt fachliche und personelle Unterstützung für Projekte zu erhalten. Aktuell beschäftigen vier von zehn Unternehmen Temporärarbeitskräfte, weitere zwei von zehn Betrieben haben dies in der Vergangenheit bereits getan (Abb. 12). Insgesamt haben somit 60 Prozent der Schweizer Unternehmen Erfahrung mit dem Einsatz von Temporärarbeitskräften.

### Vielseitige Rollen von Temporärarbeitskräften

Temporärarbeitskräfte werden aus unterschiedlichen Gründen und in unterschiedlichen Rollen eingesetzt. Am häufigsten setzen Unternehmen auf Temporärarbeit, um kurzfristige Vakanzen auszugleichen, den Personalbedarf bei Projekten zu decken oder um saisonale Schwankungen auszugleichen (Abb. 17). Doch

## Fachkräftemangel und Temporärarbeit

beinahe zwei Drittel der Unternehmen mit Temporärarbeitserfahrung haben auch schon Temporärarbeitende eingesetzt, weil sie schlicht keine qualifizierte Person für eine Festanstellung gefunden haben (Abb. 19). Etwa jedes fünfte Unternehmen, welches Temporärarbeitende einsetzt, nimmt diese oft dauerhaft in ihre Belegschaft auf, fast drei Viertel der Unternehmen tun dies mindestens ab und zu (Abb. 20).

### Wichtige Funktion für die Schweizer Gesamtwirtschaft

Zwei Drittel der Unternehmen sind der Meinung, Temporärarbeit spiele eine wichtige Rolle für die Schweizer Wirtschaft. Von den Unternehmen, die selbst schon Temporärarbeitskräfte beschäftigt haben, sind sogar 78 Prozent dieser Meinung (Abb. 29). Die Bedeutung von Temporärarbeit für die hiesige Volkswirtschaft wird nicht zuletzt deshalb so gross eingeschätzt, weil sie vielen Unternehmen hilft, ihre Personalplanung flexibler zu gestalten, Zugang zu spezialisierten Fachkräften zu bekommen, Aufträge anzunehmen, die sie sonst hätten ablehnen müssen, sowie Wachstumsphasen im Unternehmen voll auszuschöpfen (Abb. 30).

## 1.2. DATENERHEBUNG UND METHODIK

Die Daten wurden zwischen dem 22. Oktober und dem 4. November 2024 erhoben. Die Grundgesamtheit der Befragung bilden Unternehmen mit mindestens fünf Beschäftigten aus der Deutschschweiz und der französischsprachigen Schweiz. Die Befragung erfolgte online. Die Teilnehmenden wurden über das Unternehmenspanel von AmPuls rekrutiert. Befragt wurden Führungspersonen bei den Unternehmen, die über Entscheidungsbefugnisse bei strategischen Fragen verfügen. Nach Bereinigung und Kontrolle der Daten konnten die Angaben von 509 Unternehmen für die Auswertung verwendet werden.

Um aussagekräftige Erkenntnisse für kleine bis grosse Unternehmen zu ermöglichen, wurden grosse KMU (50 bis 250 Beschäftigte) und Grossunternehmen (>250 Beschäftigte) bewusst häufiger zur Teilnahme eingeladen («Oversampling»). Die realisierte Stichprobe wurde anschliessend nach Unternehmensgrösse und Wirtschaftssektor gewichtet, sodass die ausgewiesenen Resultate repräsentativ für Unternehmen mit einer Unternehmensgrösse ab 5 Beschäftigten sind.

# Herausforderungen im Personalbereich

Dieses Kapitel untersucht die Herausforderungen, mit welchen Unternehmen im Personalbereich konfrontiert sind. Neben der Schwierigkeit, Fachkräfte mit Berufserfahrung zu finden, wird die Belastung durch Langzeitabwesenheiten und durch Schwankungen im Personalbedarf beleuchtet.

## 2.1. UNTERNEHMEN KÄMPFEN MIT FACHKRÄFTEMANGEL

Der Fachkräftemangel stellt für Schweizer Unternehmen aktuell über alle Geschäftsbereiche hinweg die grösste Herausforderung dar. Abbildung 1 zeigt, dass 39 Prozent der Unternehmen angeben, der Zugang zu qualifizierten Arbeitskräften sei eine ihrer grössten Herausforderungen. Damit liegt der Fachkräftemangel deutlich vor der am zweitmeisten genannten Schwierigkeit, den gestiegenen Preisen von benötigten Materialien und Maschinen (27%). Dahinter folgen die inländische Konkurrenz (21%), die Digitalisierung (20%) sowie die ausländische Konkurrenz (19%). Auf dem sechsten Platz liegt eine weitere Herausforderung, die mit dem Personalbereich zusammenhängt, nämlich Personalausfälle aufgrund von Krankheiten oder

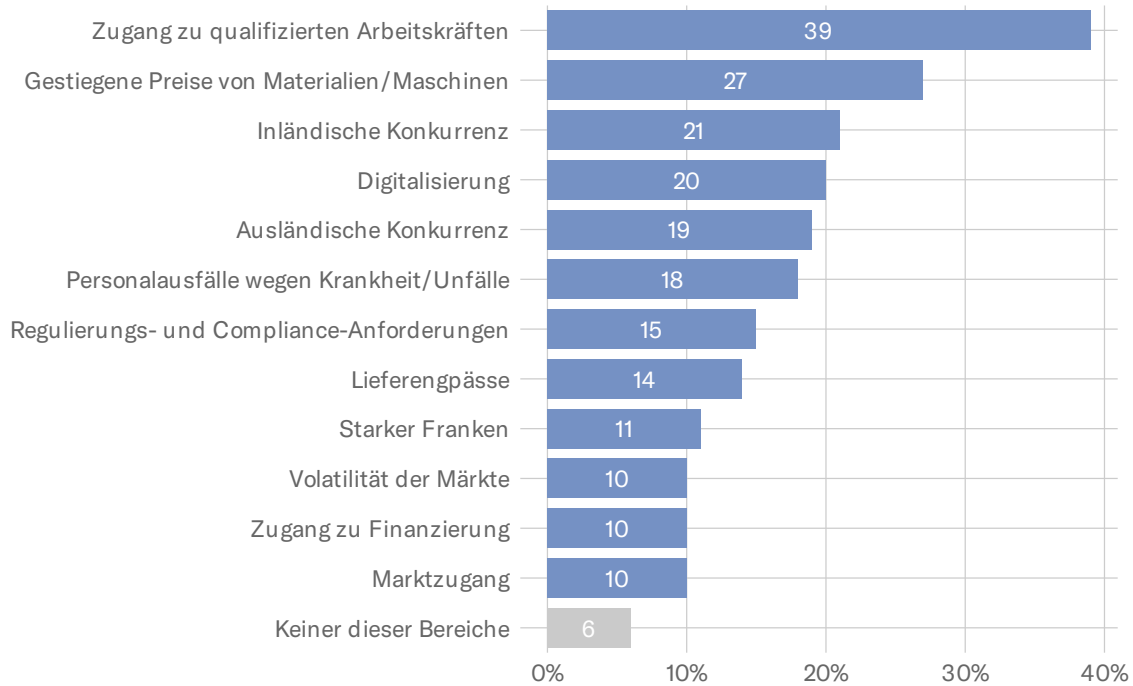


## Fachkräftemangel und Temporärarbeit

Unfällen (18%). Es zeigt sich also deutlich, dass hiesige Unternehmen aktuell mit keinem anderen Problem so viel zu kämpfen haben wie mit den Schwierigkeiten im Personalbereich.

### Grösste Herausforderungen (Abb. 1)

«In welchen Bereichen liegen für Ihr Unternehmen aktuell die grössten Herausforderungen?»



Die grosse Mehrheit der Schweizer Unternehmen bekundete in den letzten Jahren mindestens teilweise Mühe, geeignete Arbeitskräfte für ihre offenen Stellen zu finden (Abb. 2). Nur 22 Prozent geben an, dies sei selten oder nie vorgekommen. Umgekehrt hatten elf Prozent der Unternehmen meistens oder immer Mühe und 26 Prozent oft.

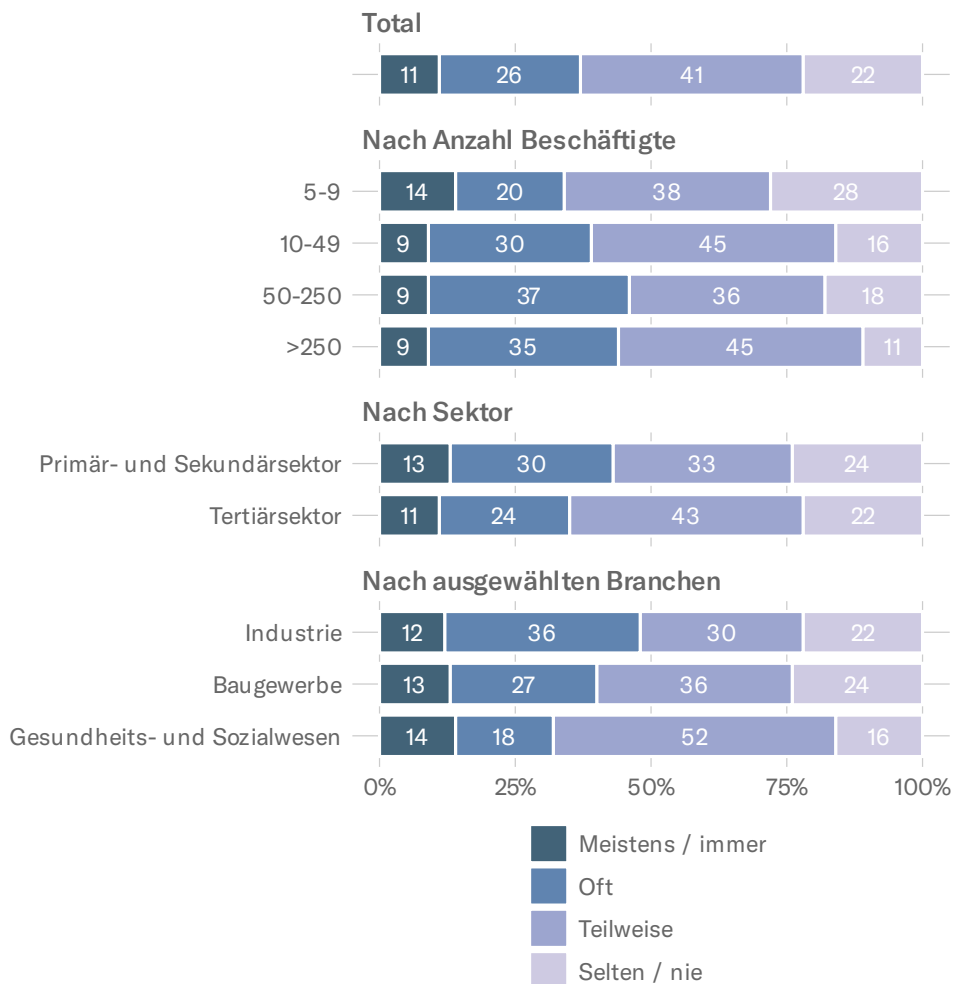
Grössere Unternehmen sind etwas häufiger von regelmässigen Schwierigkeiten betroffen als kleinere. 46 Prozent der Unternehmen mit 50 bis 250 Mitarbeitenden hatten in den letzten Jahren immer, meistens oder oft Mühe, Stellen zu besetzen. Bei Unternehmen mit fünf bis neun Beschäftigten sind es hingegen 34 Prozent. Unternehmen im Tertiärsektor (sprich im Dienstleistungssektor) sind etwas seltener von grossen Schwierigkeiten bei der Arbeitskräftesuche betroffen als andere Unternehmen.

## Fachkräftemangel und Temporärarbeit

Besonders gross ist der Arbeitskräftemangel in der Industrie. Dort geben 48 Prozent der Unternehmen an, sie hätten in den letzten Jahren oft, meistens oder immer Mühe gehabt, ihre offenen Stellen zu besetzen. Im Baugewerbe liegt dieser Anteil bei 40 Prozent, im Gesundheits- und Sozialwesen bei 32 Prozent – wobei letztere dafür mit 16 Prozent einen vergleichsweise kleinen Anteil an Unternehmen hat, die angeben, selten oder nie Mühe mit der Stellenbesetzung zu haben.

### Schwierigkeiten bei der Suche nach Arbeitskräfte (Abb. 2)

«Hatte Ihr Unternehmen in den letzten Jahren Mühe, Stellen zu besetzen, weil Sie nicht die geeigneten Arbeitskräfte fanden?»



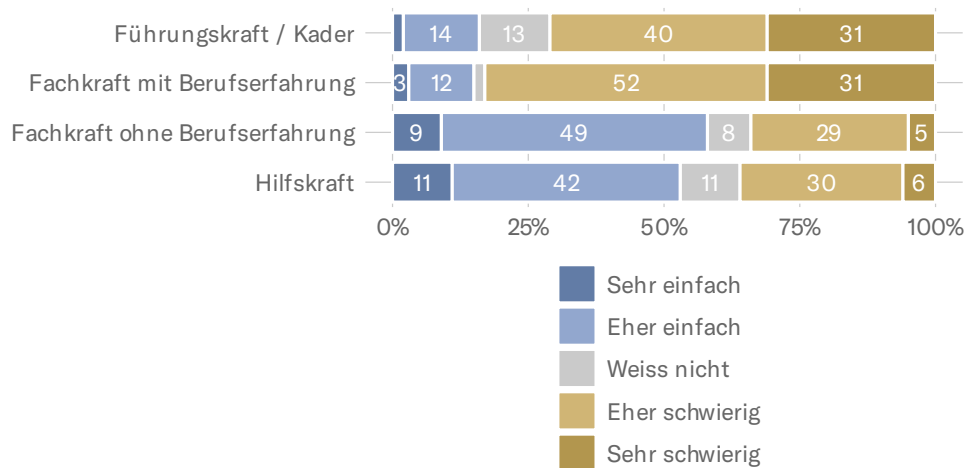
Die Schwierigkeit, Personen für Festanstellungen zu finden, beschränkt sich für die meisten Unternehmen auf die Suche nach Fachkräften mit Berufserfahrung sowie Führungskräfte und Kader, wie Abbildung 3 zeigt. 83 Prozent der Unternehmen schät-

## Fachkräftemangel und Temporärarbeit

zen aktuell die Suche nach Fachkräften mit Berufserfahrung als sehr oder eher schwierig ein. 71 Prozent der Unternehmen empfinden die Suche nach Führungskräften oder Kaderpersonen als schwierig. Deutlich weniger angespannt scheint die Lage bei Fachkräften ohne Berufserfahrung oder bei Hilfskräften zu sein. Nur gut ein Drittel der Unternehmen schätzt die Suche nach dieser Art der Arbeitskräfte als schwierig ein. Diese Resultate zeigen, wie einseitig der aktuelle Arbeitskräftemangel ist, mit dem klaren Fokus auf erfahrene Fachkräfte und Führungskräfte.

### Unterschiede bei der Suche von festangestellten Arbeitskräften (Abb. 3)

«Wie schätzen Sie derzeit die Suche nach den folgenden Arbeitskräften als Festangestellte in Ihrer Branche ein?»

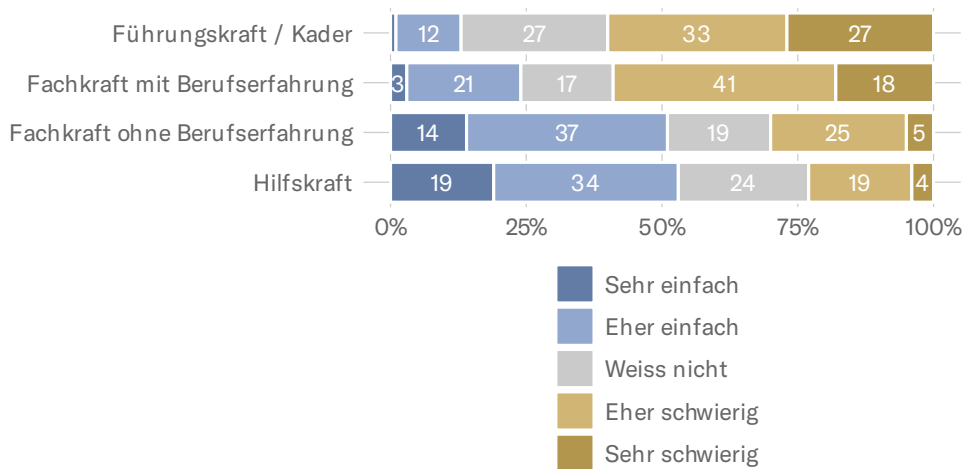


Dort wo der Mangel aktuell am grössten ist – bei den Arbeitskräften mit Berufserfahrung – schätzen die Unternehmen die Suche nach Temporärangestellten einfacher ein als die Suche nach Festangestellten (Abb. 4). Während 83 Prozent die Rekrutierung von festangestellten Fachkräften mit Berufserfahrung als schwierig einschätzt, sind es bei Temporärangestellten nur 59 Prozent. 24 Prozent empfinden die Suche als einfach (gegenüber 15 Prozent bei den Festangestellten) und 17 Prozent können es nicht einschätzen.

## Fachkräftemangel und Temporärarbeit

### Unterschiede bei der Suche von temporärangestellten Arbeitskräften (Abb. 4)

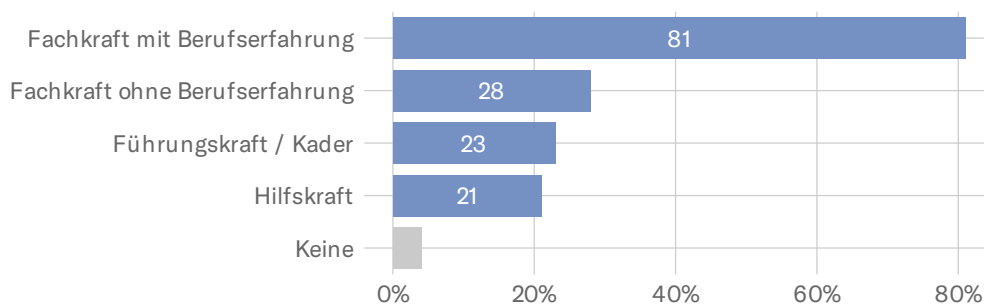
«Wie schätzen Sie derzeit die Suche nach den folgenden Arbeitskräften als Temporärangestellte (angestellt durch Temporärunternehmen) in Ihrer Branche ein?»



Wie Abbildung 5 zeigt, haben im letzten Jahr 81 Prozent der Unternehmen berufserfahrene Fachkräfte gesucht – wohl nicht zuletzt auch, weil sich die Suche nach berufserfahrenen Fachkräften aktuell so schwierig gestaltet, dass nicht wenige Unternehmen dauerhaft auf der Suche nach solchen Fachkräften sind.

### Gesuchte Arbeitskräfte im letzten Jahr (Abb. 5)

«Welche Art von Arbeitskräften hat Ihr Unternehmen im letzten Jahr gesucht?»



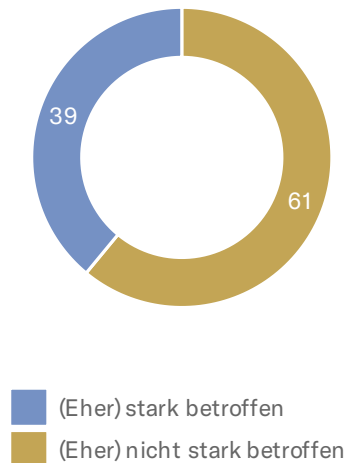
Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Nachfrage nach berufserfahrenen Fachkräften und Kaderpersonen auf dem Arbeitsmarkt das Angebot übersteigt und viele Schweizer Unternehmen Mühe haben, gute Arbeitskräfte zu finden.

### 2.2. AUSFÄLLE UND NACHFRAGESCHWANKUNGEN BELASTEN FIRMEN

Die zurzeit schwierige Suche nach geeigneten Arbeitskräften ist jedoch nicht die einzige Herausforderung im Personalbereich, mit denen Schweizer Unternehmen zu kämpfen haben, wie Abbildung 1 zeigt. Auch Personalausfälle machen vielen hiesigen Firmen zu schaffen.

#### Betroffenheit von Langzeitabwesenheiten (Abb. 6)

«Wie stark ist Ihr Unternehmen von Langzeitabwesenheiten aufgrund [psychisch angeschlagener bzw. erkrankter Mitarbeitenden / physisch erkrankter bzw. verunfallter Mitarbeitenden / Mutterschaftsurlaub, bzw. Vaterschaftsurlaub] betroffen?»



Rund vier von zehn Unternehmen sind aktuell stark oder eher stark von Langzeitabwesenheiten aufgrund von physischen Erkrankungen, Unfällen, psychischen Erkrankungen oder Elternschaftsurlaube betroffen (Abb. 6). Solche Langzeitabwesenheiten stellen für Firmen oftmals eine grosse Belastung dar, insbesondere wenn sie unerwartet kommen und die Dauer der Abwesenheit ungewiss ist.

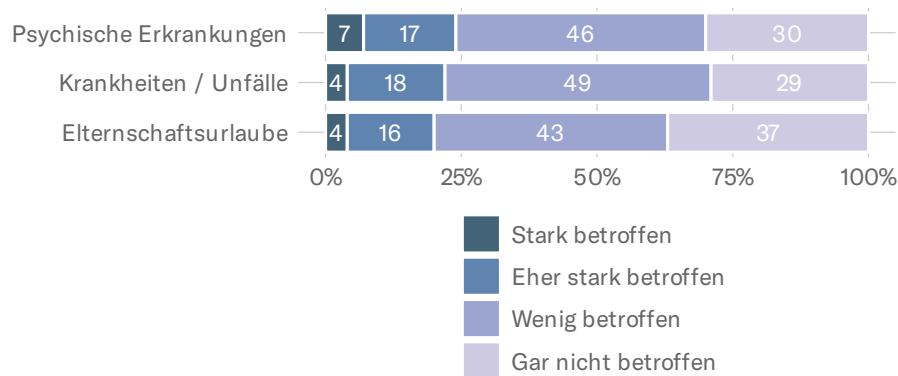
Tatsächlich sind von allen drei untersuchten Ursachen von Langzeitabwesenheiten – physische Erkrankungen und Unfälle, psychisch erkrankte oder angeschlagene Mitarbeitende sowie Abwesenheiten aufgrund von Elternschaft – etwa äh-

## Fachkräftemangel und Temporärarbeit

lich viele Unternehmen betroffen (Abb. 7). Am grössten ist der Anteil betroffener Unternehmen bei den Langzeitabwesenheiten aufgrund psychischer Erkrankungen. 24 Prozent geben an, stark oder eher stark davon betroffen zu sein. 22 Prozent der Unternehmen sagen dasselbe bei den Langzeitabwesenheiten aufgrund erkrankter oder verunfallter Mitarbeitenden. Bei den Abwesenheiten aufgrund von Elternschaftsurlaub liegt der Anteil bei 20 Prozent.

### Betroffenheit von Langzeitabwesenheiten – nach Grund für die Abwesenheiten (Abb. 7)

«Wie stark ist Ihr Unternehmen von Langzeitabwesenheiten aufgrund [psychisch angeschlagener bzw. erkrankter Mitarbeitenden / physisch erkrankter bzw. verunfallter Mitarbeitenden / Mutterschaftsurlaub, bzw. Vaterschaftsurlaub] betroffen?»

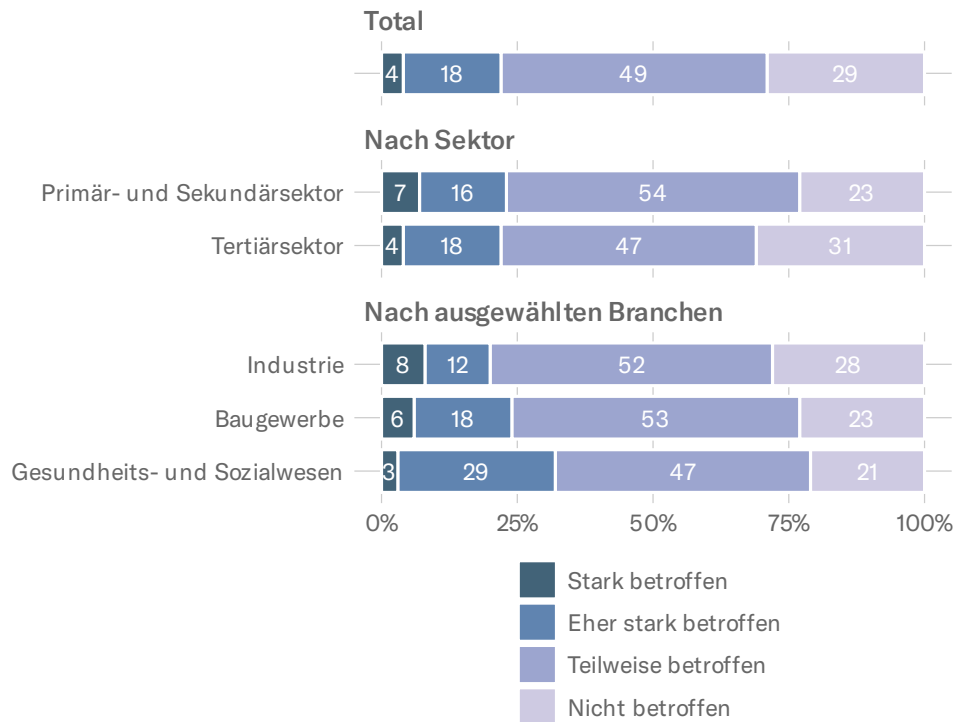


Bei den Langzeitabwesenheiten aufgrund von physischen Erkrankungen oder Unfällen ist die Betroffenheit am höchsten bei Betrieben, die im Gesundheits- und Sozialwesen tätig sind. Rund ein Drittel dieser Unternehmen gibt an, (eher) stark davon betroffen zu sein (Abb. 8). Insgesamt ist jedoch der Primär- und Sekundärsektor etwas häufiger betroffen als der Dienstleistungssektor.

## Fachkräftemangel und Temporärarbeit

### Langzeitabwesenheiten aufgrund von Erkrankungen und Unfällen (Abb. 8)

«Wie stark ist Ihr Unternehmen von Langzeitabwesenheiten aufgrund physisch erkrankter bzw. verunfallter Mitarbeitenden betroffen?»



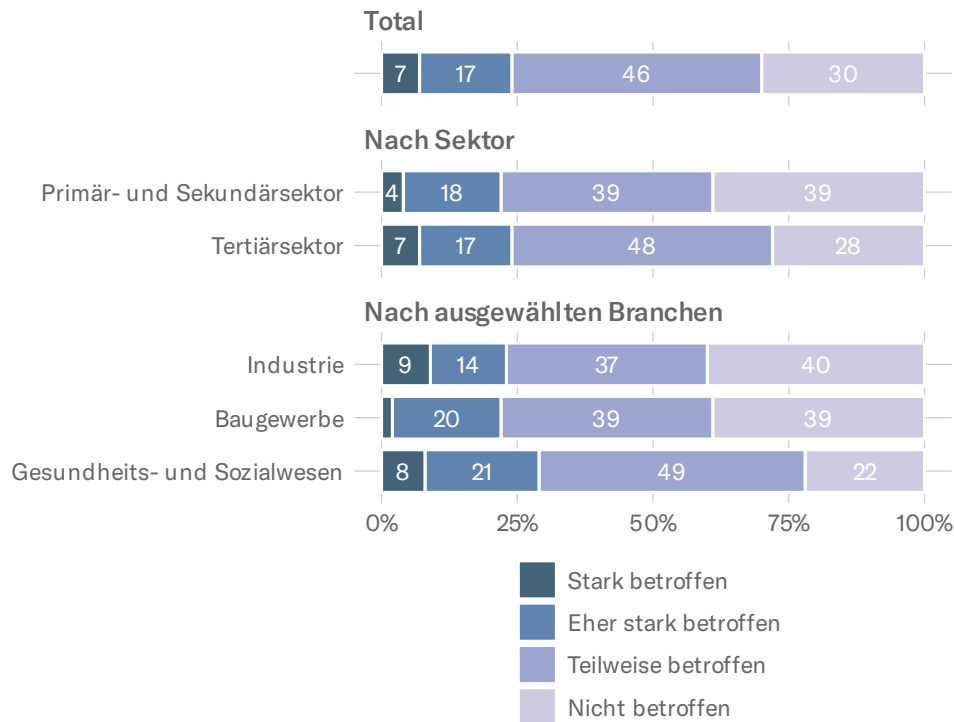
Ein umgekehrtes Bild zeigt sich bei den Abwesenheiten wegen psychischen Erkrankungen. Dort ist die Betroffenheit bei Unternehmen im Dienstleistungssektor etwas höher (Abb. 9). Besonders stark betroffen ist jedoch auch in diesem Fall das Gesundheits- und Sozialwesen. 29 Prozent der Betriebe sind stark oder eher stark von Abwesenheiten aufgrund physischer Erkrankungen betroffen. Lediglich 22 Prozent der Betriebe geben an, davon nicht betroffen zu sein.

Betriebe im Gesundheits- und Sozialsektor gehören also sowohl im Bereich physischen als auch psychischen Erkrankungen zu den am stärksten betroffenen. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass Berufe in diesen Bereichen oft sowohl psychisch belastend als auch im Vergleich zu anderen Dienstleistungsberufen körperlich anspruchsvoller sind, beispielsweise in der Krankenpflege.

## Fachkräftemangel und Temporärarbeit

### Langzeitabwesenheiten aufgrund psychischer Erkrankungen (Abb. 9)

«Wie stark ist Ihr Unternehmen von Langzeitabwesenheiten aufgrund psychisch angeschlagener bzw. erkrankter Mitarbeitenden betroffen?»



Zu den erwähnten Gründen für längere Absenzen kommt noch dazu, dass viele Firmen berichten, dass ihre Mitarbeitenden häufiger für unbezahlte Urlaube anfragen oder diese einfordern (Abb. 10). 40 Prozent der Unternehmen geben an, ihre Mitarbeitenden hätten in diesem Bereich höhere Ansprüche als noch vor ein paar Jahren. Besonders ausgeprägt ist dieser Anstieg der Bedürfnisse nach selbstgewählten längeren Auszeiten im Gesundheits- und Sozialwesen. In dieser Branche berichten beinahe zwei Drittel der Unternehmen von gestiegenen Ansprüchen.

Gerade wenn sich – wie dies aktuell der Fall ist – für Unternehmen die Suche nach Fachkräften schwierig gestaltet, können Angestellte ihre Ansprüche nach mehr Flexibilität besser geltend machen, weil sie in einer stärkeren Verhandlungsposition sind. Aus Sicht der Arbeitnehmenden ist dieser Anspruch nachvollziehbar. Für Unternehmen bedeutet es jedoch eine zusätzliche Herausforderung beim sowieso schon schwierigen

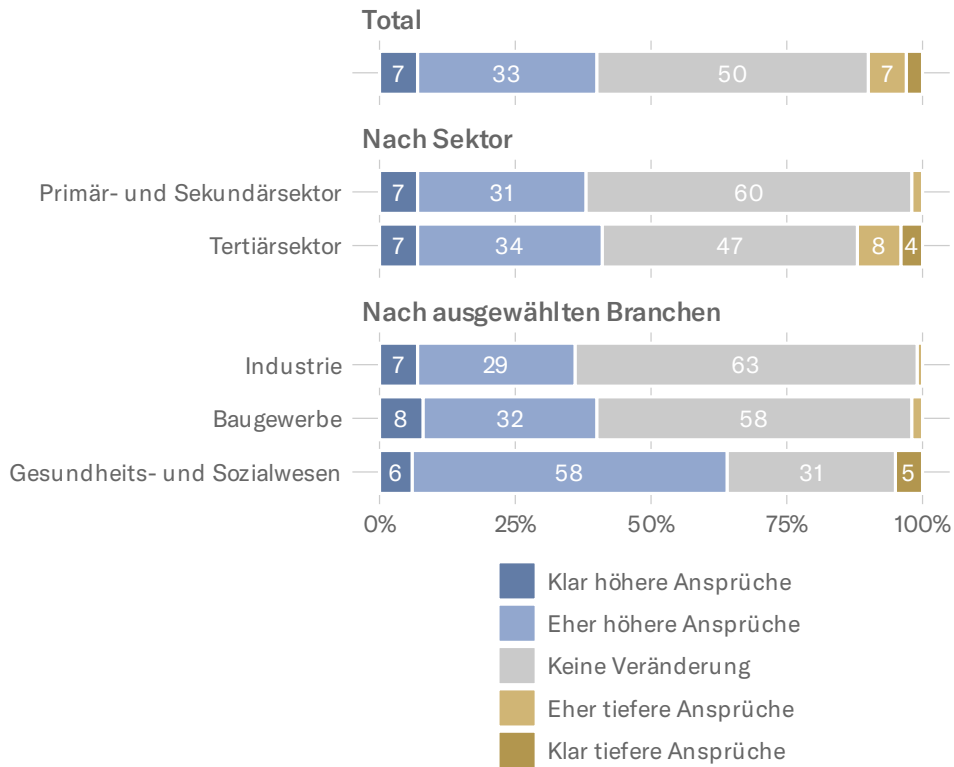


## Fachkräftemangel und Temporärarbeit

### Personalmanagement, wenn einige Angestellte eine längere Auszeit nehmen.

#### Entwicklung der Ansprüche bzgl. Langzeitabwesenheiten (z.B. unbezahlte Urlaube) (Abb. 10)

«Wie haben sich die Flexibilitätsbedürfnisse Ihrer Mitarbeitenden [im Bereich Langzeitabwesenheiten (z.B. unbezahlte Urlaube)] in den letzten Jahren entwickelt?»



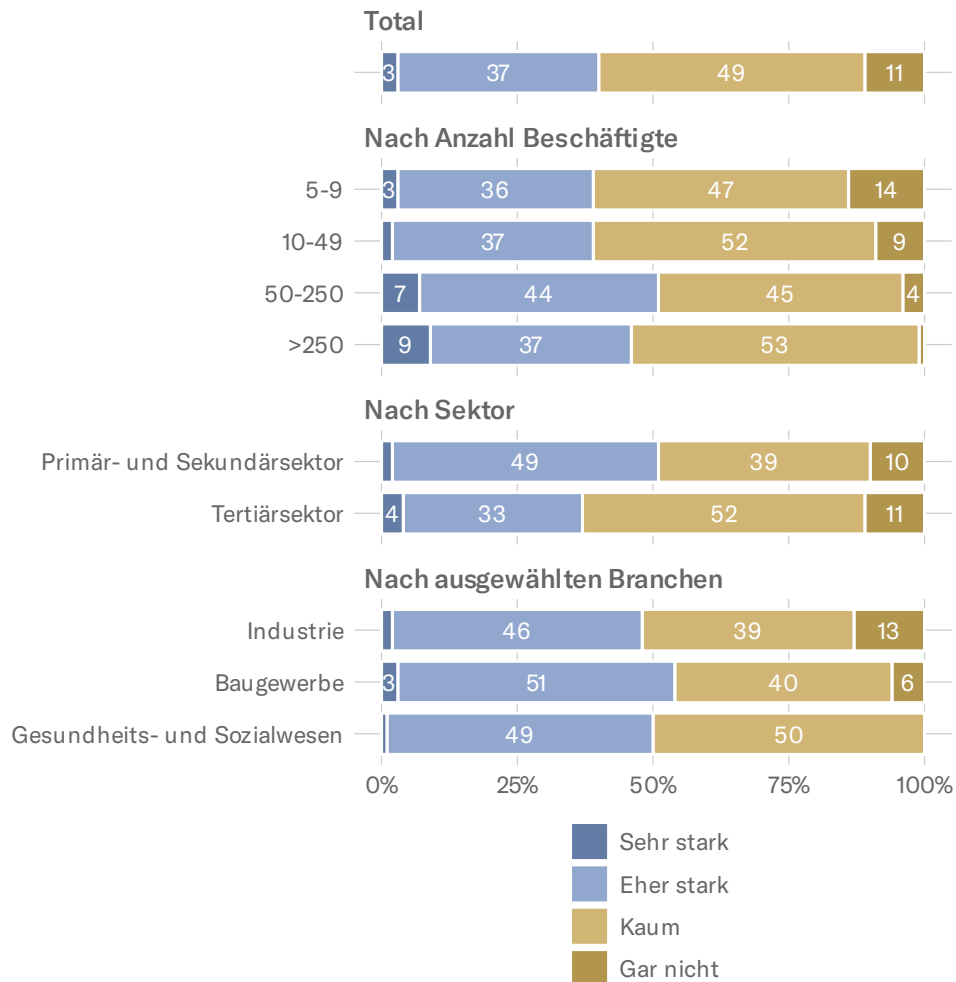
Die bisher beschriebenen Herausforderungen im Personalbereich hängen alle mit der Verfügbarkeit von benötigten Arbeitskräften zusammen. Für viele Unternehmen kommt hinzu, dass ihr Bedarf an Arbeitskräften variiert, beispielsweise aufgrund der Auftragslage oder der Saison.

Abbildung 11 zeigt, dass 40 Prozent der Unternehmen angeben, die Fluktuation des Bedarfs an Arbeitskräften belaste ihr Unternehmen. Firmen im Primär- und Sekundärsektor sind davon häufiger betroffen (51%) als solche im Dienstleistungssektor (37%). In den Branchen Industrie (48%), Baugewerbe (54%) und Gesundheits- und Sozialwesen (50%) berichten Firmen überdurchschnittlich häufig von Belastung aufgrund von Fluktuation des Arbeitskräftebedarfs.

## Fachkräftemangel und Temporärarbeit

### Belastung durch Fluktuation des Arbeitskräftebedarfs (Abb. 11)

«Wie stark belastet die Fluktuation des Bedarfs an Arbeitskräften Ihr Unternehmen?»



Dieses Kapitel hat verdeutlicht, wie anspruchsvoll die Probleme im Personalbereich für Schweizer Firmen sind. Deutlich zeigt sich dies bei der Suche nach Arbeitskräften, wo sich insbesondere die Rekrutierung von berufserfahrenen Fachkräften sehr schwierig gestaltet. Hinzu kommen geplante und ungeplante Langzeitabwesenheiten der Mitarbeitenden sowie Schwankungen im Arbeitskräftebedarf, die die Personalplanung zusätzlich erschweren. Angesichts dieser Faktoren überrascht es nicht, dass der Personalbereich für Schweizer Unternehmen derzeit die grösste Herausforderung darstellt.

# Nutzung von Temporärarbeit

Dieses Kapitel zeigt, wie viele Unternehmen auf Temporärarbeitskräfte zurückgreifen, um ihre Herausforderungen im Personalbereich zu bewältigen. Weiter wird ersichtlich, welche Funktionen Temporärarbeitskräfte innerhalb der Unternehmen einnehmen.

## 3.1. VIER VON ZEHN FIRMEN NUTZEN TEMPORÄRARBEIT

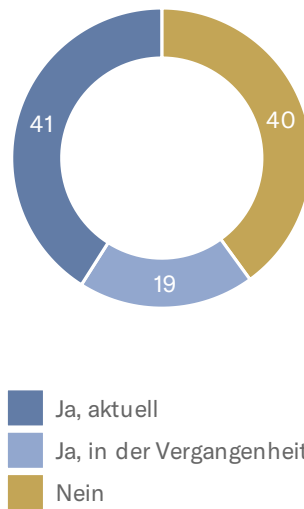
Die Anstellung von Temporärarbeitskräften kann Unternehmen helfen, gewisse Personalprobleme zu lösen oder zumindest zu entschärfen. Angesichts der Erkenntnisse aus dem vorherigen Kapitel zu den erheblichen Schwierigkeiten von Schweizer Unternehmen im Personalbereich ist es deshalb wenig erstaunlich, dass viele von ihnen auf Temporärarbeit zurückgreifen.

In der Schweiz beschäftigen aktuell 41 Prozent der Schweizer Unternehmen Arbeitskräfte, die sie über ein Temporärarbeitsbüro rekrutiert haben (Abb. 12). Weitere 19 Prozent haben in der Vergangenheit Temporärarbeitskräfte eingestellt, nutzen jedoch aktuell keine. Diese Resultate verdeutlichen, wie fest Temporärarbeit im hiesigen Arbeitsmarkt verwurzelt ist.

## Fachkräftemangel und Temporärarbeit

### Beschäftigung von Temporärarbeitskräften (Abb. 12)

«Welche Formen flexibler Arbeit nutzen Sie?» / «Haben Sie früher schon einmal Temporärarbeitende beschäftigt?»

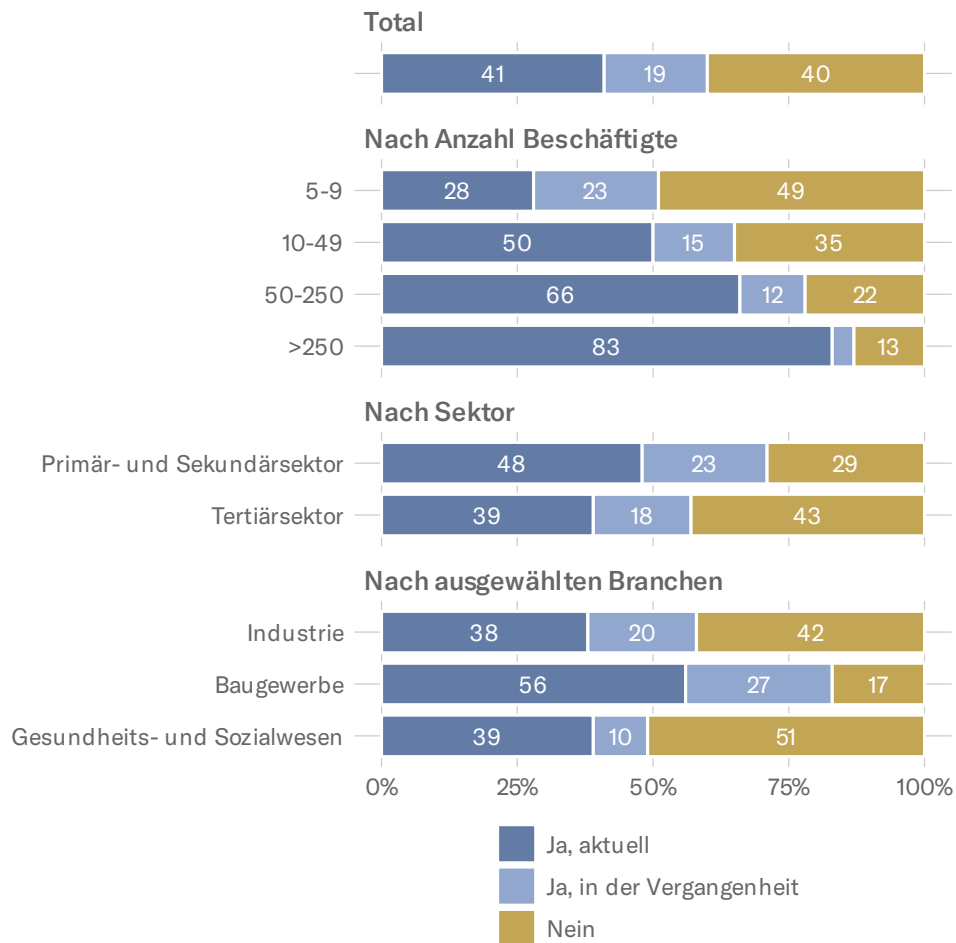


Je grösser ein Unternehmen, desto grösser ist die Wahrscheinlichkeit, dass es aktuell Temporärarbeitskräfte beschäftigt (Abb. 13). Von den Firmen mit fünf bis neun Angestellten ist dies aktuell nur bei 28 Prozent der Fall. Unter den Unternehmen mit über 250 Mitarbeitenden liegt der Anteil bei 83 Prozent. Unternehmen aus dem Primär- und Sekundärsektor (48%) beschäftigen häufiger Temporärarbeitende als Dienstleistungsunternehmen (39%). Besonders in der Baubranche sind Anstellungen via Personaldienstleister weit verbreitet. Mehr als die Hälfte der Bauunternehmen (56%) beschäftigen aktuell Temporärarbeitskräfte, weitere 27 Prozent haben es in der Vergangenheit getan.

## Fachkräftemangel und Temporärarbeit

### Beschäftigung von Temporärarbeitskräften (Abb. 13)

«Welche Formen flexibler Arbeit nutzen Sie?» / «Haben Sie früher schon einmal Temporärarbeitende beschäftigt?»



Insbesondere für Firmen, die mit einer hohen Fluktuation der Auftragslast konfrontiert sind (rund 40 Prozent aller Unternehmen<sup>1</sup>), bietet sich eine Zusammenarbeit mit Temporärunternehmen an, damit sie sich kurzfristige Unterstützung holen und so im Wettbewerb bestehen können. Wie Abbildung 14 zeigt, beschäftigt aktuell die Hälfte der Unternehmen, bei denen laut eigenen Angaben die Auftragslast stark fluktuiert, Temporärarbeitskräfte. Doch auch von den Firmen mit tiefer Fluktuation der Auftragslast zählt ein Drittel Temporärarbeitende zu ihrer Belegschaft.

<sup>1</sup>Das Niveau an Fluktuation der Auftragslast basiert auf eigenen Einschätzungen der Unternehmen, wobei «sehr hoch» und «eher hoch» zu «Hohe Fluktuation» und «sehr tief» und «eher tief» zu «Tiefe Fluktuation» zusammengefasst wurden.

## Fachkräftemangel und Temporärarbeit

### Beschäftigung von Temporärarbeitskräften – nach Fluktuation der Auftragslage (Abb. 14)

«Welche Formen flexibler Arbeit nutzen Sie? / Haben Sie früher schon einmal Temporärarbeitende beschäftigt?» – nur Unternehmen, die aktuell Temporärarbeitskräfte beschäftigen oder dies in der Vergangenheit getan haben.

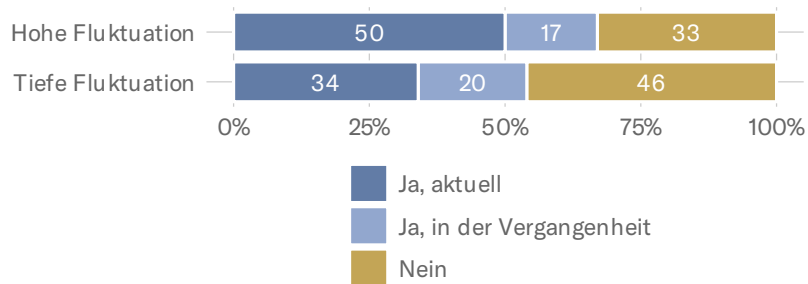
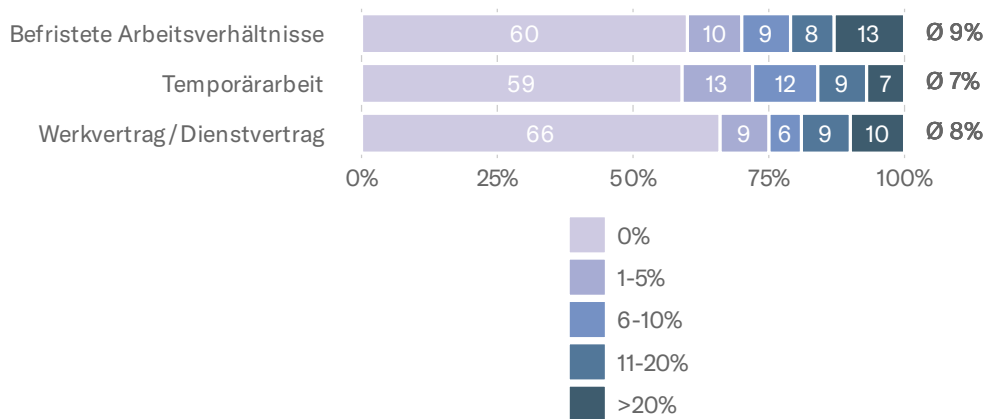


Abbildung 15 zeigt, wie gross der Anteil der Arbeit ist, der in Schweizer Unternehmen durch verschiedene Formen flexibler Arbeit erledigt wird. Den höchsten Anteil Arbeit wird durch Personen erledigt, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen, inklusive Saisonarbeit. Im Durchschnitt wird neun Prozent der Arbeit von befristet angestellten Arbeitnehmenden durchgeführt. Durchschnittlich acht Prozent der Arbeit erledigen Personen mit einem Werk- oder Dienstvertrag, also zum Beispiel Selbstständige. Temporärarbeitskräfte sind für sieben Prozent der Arbeiten verantwortlich.

### Anteil der Arbeit, die durch flexible Arbeitsformen erledigt wird (Abb. 15)

«Bitte schätzen Sie ungefähr, wie viel Prozent der Arbeiten in Ihrem Unternehmen über die folgenden Arbeitsformen erledigt werden»



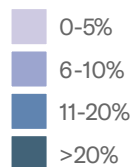
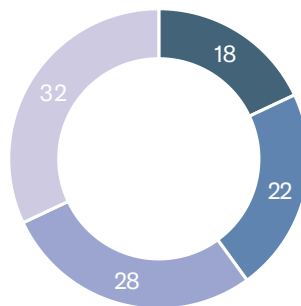
## Fachkräftemangel und Temporärarbeit

Ein grosser Anteil der geleisteten Arbeitsstunden in allen Formen flexibler Arbeit entfällt auf eine relativ kleine Anzahl von Unternehmen. Bei der Temporärarbeit ist diese Konzentration jedoch weniger stark ausgeprägt als bei anderen Formen flexibler Beschäftigung. Dies deutet darauf hin, dass es vergleichsweise weniger Unternehmen gibt, die in besonders hohem Masse auf Temporärarbeit setzen.

Bei den Unternehmen, die aktuell Temporärarbeitskräfte einsetzen, liegt der Anteil der durch diese Arbeitskräfte geleisteten Arbeit mehrheitlich bei bis zu zehn Prozent (Abb. 16). 32 Prozent der Betriebe geben an, dass diese Arbeitskräfte bei ihnen fünf Prozent oder weniger erledigen. Bei weiteren 28 Prozent sind es zwischen sechs und zehn Prozent. Bei 22 Prozent der Unternehmen beträgt der Anteil elf bis 20 Prozent und bei 18 Prozent wird über 20 Prozent der Arbeit von Temporärarbeitskräften erledigt.

### Anteil der Arbeit, die durch Temporärarbeitskräfte erledigt wird (Abb. 16)

«Bitte schätzen Sie ungefähr, wie viel Prozent der Arbeiten in Ihrem Unternehmen über die folgenden Arbeitsformen erledigt werden: Temporärarbeit» – nur Unternehmen, die aktuell Temporärarbeitskräfte beschäftigen



Dies zeigt, dass Temporärarbeit zwar weit verbreitet ist – immerhin greifen rund 40 Prozent der Unternehmen auf Temporärarbeitskräfte zurück –, doch der Anteil, der durch Temporärarbeitenden geleisteten Arbeit liegt bei den meisten Betrieben im

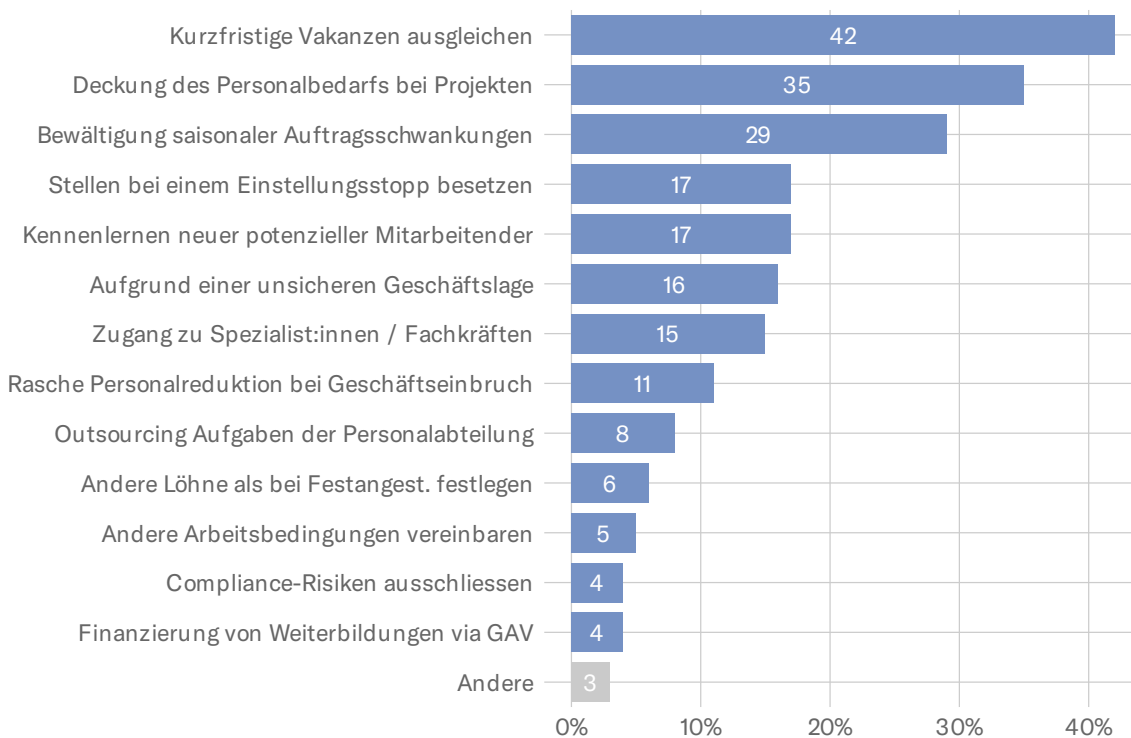
## Fachkräftemangel und Temporärarbeit

niedrigen Bereich von unter zehn Prozent. Temporärarbeit wird somit in der Regel als ergänzendes Instrument zur Deckung spezifischer Personalbedarfe eingesetzt.

Die Gründe für die Nutzung von Temporärarbeit sind vielfältig und spiegeln die unterschiedlichen Bedürfnisse der Unternehmen wider (Abb. 17). Am häufigsten wird Temporärarbeit eingesetzt, um kurzfristige Vakanzen auszugleichen, was 42 Prozent der Unternehmen angeben. Ebenfalls häufig genannt wird die Deckung des Personalbedarfs bei Projekten (35%) sowie die Bewältigung saisonaler Auftragsschwankungen (29%).

### Gründe für die Nutzung von Temporärarbeit (Abb. 17)

«Aus welchen Gründen nutzen Sie Temporärarbeit oder haben sie in der Vergangenheit genutzt?» – nur Unternehmen, die aktuell Temporärarbeitskräfte beschäftigen oder dies in der Vergangenheit getan haben



Rund jedes sechste Unternehmen nutzt Temporärarbeit zudem, um Stellen während eines Einstellungsstopps zu besetzen (17%), um neue potenzielle Mitarbeitende kennenzulernen – sogenanntes «Try and Hire» (17%) –, aufgrund einer unsicheren Geschäftslage (16%) oder um Zugang zu Spezialisten und Fachkräften zu haben (15%). Nur sehr wenige Unternehmen nutzen



## Fachkräftemangel und Temporärarbeit

Temporärarbeit, um andere Löhne (6%) oder Arbeitsbedingungen (5%) als für Festangestellte festlegen zu können.

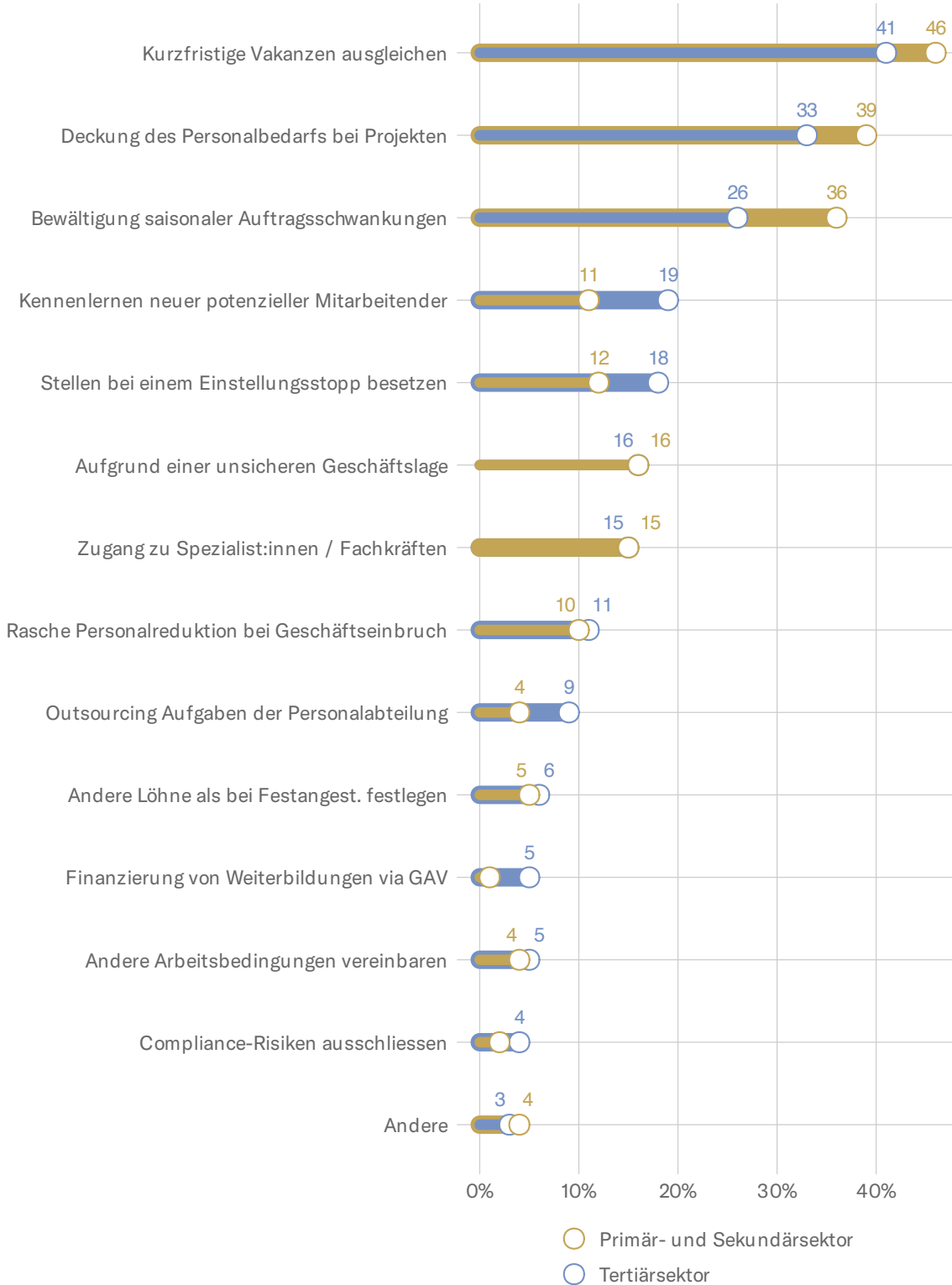
Wie Abbildung 18 zeigt, unterscheiden sich die Gründe für den Einsatz von Temporärarbeitskräften leicht zwischen den Sektoren. Konkret setzen Unternehmen aus dem Primär- und Sekundärsektor häufiger Temporärarbeit ein, um kurzfristige Vakanzen auszugleichen, den Personalbedarf bei Projekten zu decken oder saisonale Auftragschwankungen auszugleichen.

Umgekehrt geben Betriebe im Dienstleistungssektor häufiger an, mit Temporärarbeit neue potenzielle Mitarbeitende kennenlernen zu wollen oder Stellen während eines Einstellungsstopps zu besetzen.

# Fachkräftemangel und Temporärarbeit

## Gründe für die Nutzung von Temporärarbeit – nach Sektor (Abb. 18)

«Aus welchen Gründen nutzen Sie Temporärarbeit oder haben sie in der Vergangenheit genutzt?» – nur Unternehmen, die aktuell Temporärarbeitskräfte beschäftigen oder dies in der Vergangenheit getan haben

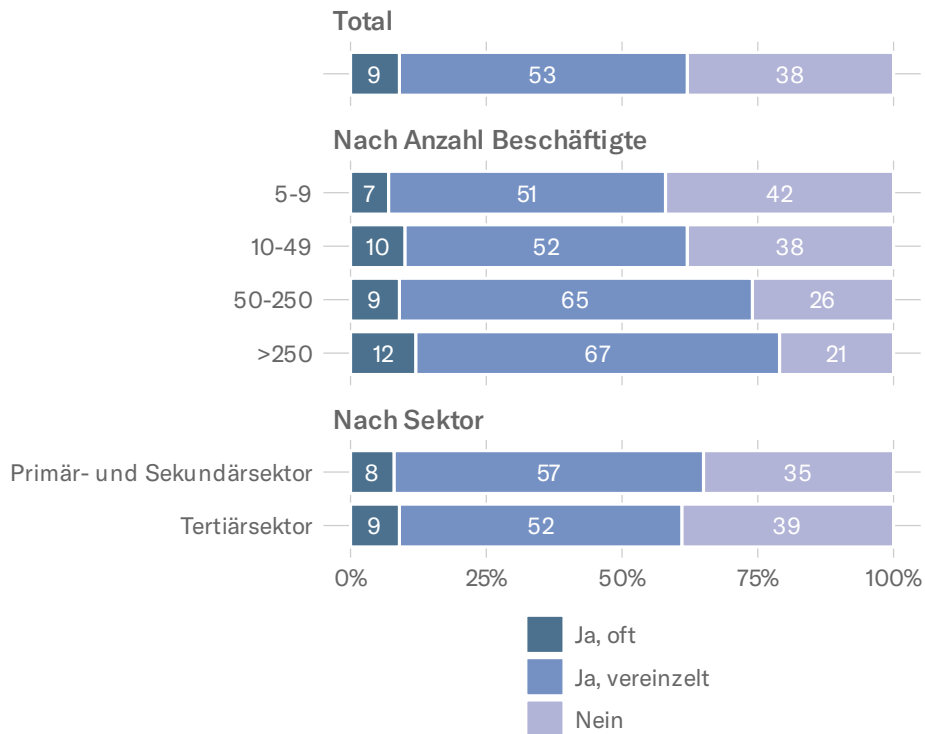


## Fachkräftemangel und Temporärarbeit

Teilweise werden Temporärarbeitende auch eingesetzt, weil keine Person für eine Festanstellung gefunden werden konnte. Wie Abbildung 19 zeigt, haben 62 Prozent der Betriebe schon in solchen Fällen auf Temporärarbeitende zurückgegriffen.

### Einsatz von Temporärarbeitskräfte aufgrund erfolgloser Suche nach Festangestellten (Abb. 19)

«Ist es schon vorgekommen, dass Ihr Unternehmen keine qualifizierte Arbeitskraft für eine Festanstellung gefunden hat, aber dafür eine qualifizierte Temporärarbeitskraft?» – nur Unternehmen, die aktuell Temporärarbeitskräfte beschäftigen oder dies in der Vergangenheit getan haben

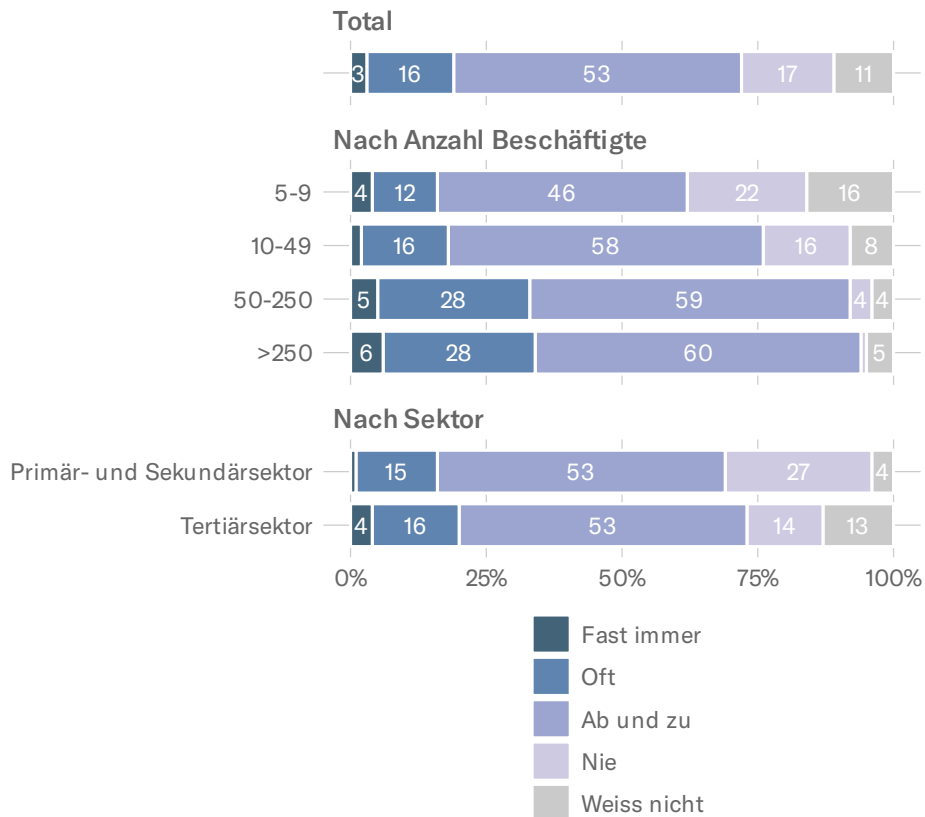


Nicht selten kommt es vor, dass Unternehmen Temporärarbeitskräfte nach einer gewissen Zeit in ein festes Arbeitsverhältnis übernehmen (Abb. 20). 19 Prozent der Unternehmen tun dies häufig oder nahezu immer, was in den meisten Fällen vermutlich die zuvor erwähnte «Try and Hire»-Strategie widerspiegelt. Weitere 53 Prozent übernehmen gelegentlich Temporärarbeitskräfte als Festangestellte.

## Fachkräftemangel und Temporärarbeit

### Dauerhafte Übernahme von Temporärarbeitskräften (Abb. 20)

«Wie häufig nehmen Sie Temporärarbeitende irgendwann als dauerhafte Angestellte in Ihre Belegschaft auf?» – nur Unternehmen, die aktuell Temporärarbeitskräfte beschäftigen oder dies in der Vergangenheit getan haben



### 3.2. VIELFÄLTIGE ROLLEN VON TEMPORÄRARBEITENDEN IN FIRMEN

Temporärarbeitskräfte unterstützen Schweizer Firmen in verschiedenen Funktionen und Einsatzbereichen. Am häufigsten werden sie in der jeweiligen Kerntätigkeit des Unternehmens eingesetzt (Abb. 21). Ausserhalb der Kerntätigkeit werden Temporärarbeitende vor allem für die Erschliessung eines neuen Tätigkeitsfelds (21 %) und in der IT (18 %) eingesetzt, etwas seltener für Finanzen (14%) und im HR (9%).

## Fachkräftemangel und Temporärarbeit

### Einsatzbereiche von Temporärarbeitenden (Abb. 21)

«In welchem Bereich Ihres Unternehmens nutzen Sie Temporärarbeitende?» – nur Unternehmen, die aktuell Temporärarbeitskräfte beschäftigen oder dies in der Vergangenheit getan haben

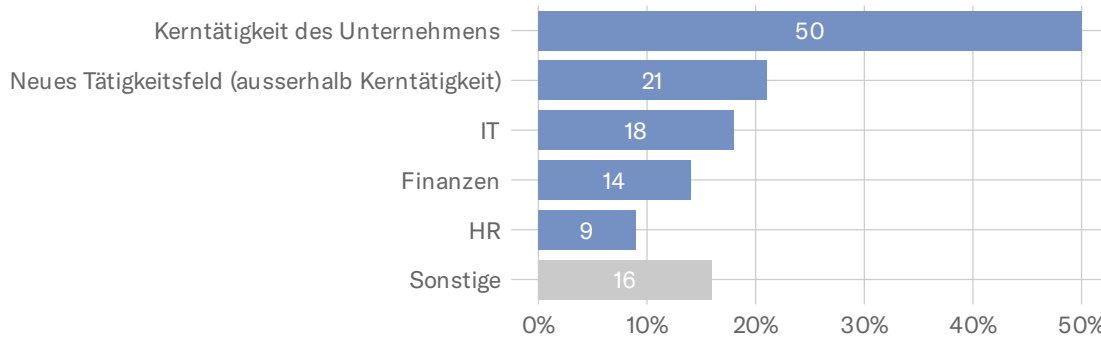
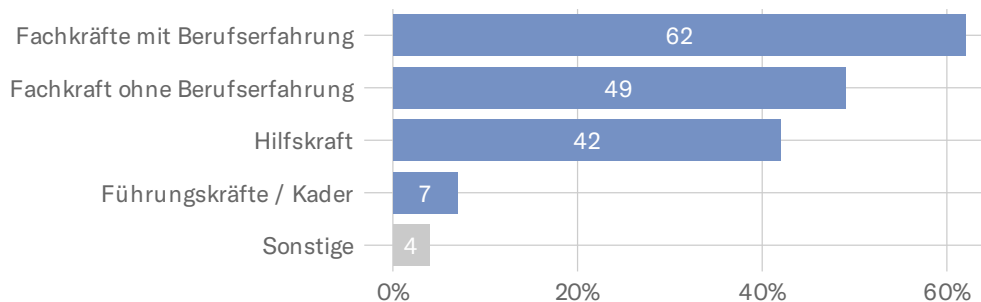


Abbildung 22 zeigt, in welchen Funktionen Temporärarbeitende bei den Firmen angestellt sind. Am häufigsten werden Fachkräfte mit Berufserfahrung eingesetzt (62%), gefolgt von Fachkräften ohne Berufserfahrung (49%) und Hilfskräften (42%). Sieben Prozent der Betriebe, die Temporärarbeit nutzen oder früher genutzt haben, rekrutieren auch Führungskräfte und Kaderpersonen über Temporärunternehmen.

### Funktionen von Temporärarbeitenden (Abb. 22)

«Welche Funktionen haben Temporärarbeitende in Ihrem Unternehmen schon übernommen?» – nur Unternehmen, die aktuell Temporärarbeitskräfte beschäftigen oder dies in der Vergangenheit getan haben



Die fachlichen Anforderungen der Betriebe beim Einsatz von Temporärarbeitenden sind mehrheitlich gleich hoch wie die Anforderungen bei der Anstellung von Festangestellten (Abb. 23). Bei 56 Prozent der Firmen ist dies der Fall. 35 Prozent der Betriebe haben üblicherweise tiefere fachliche Anforderungen

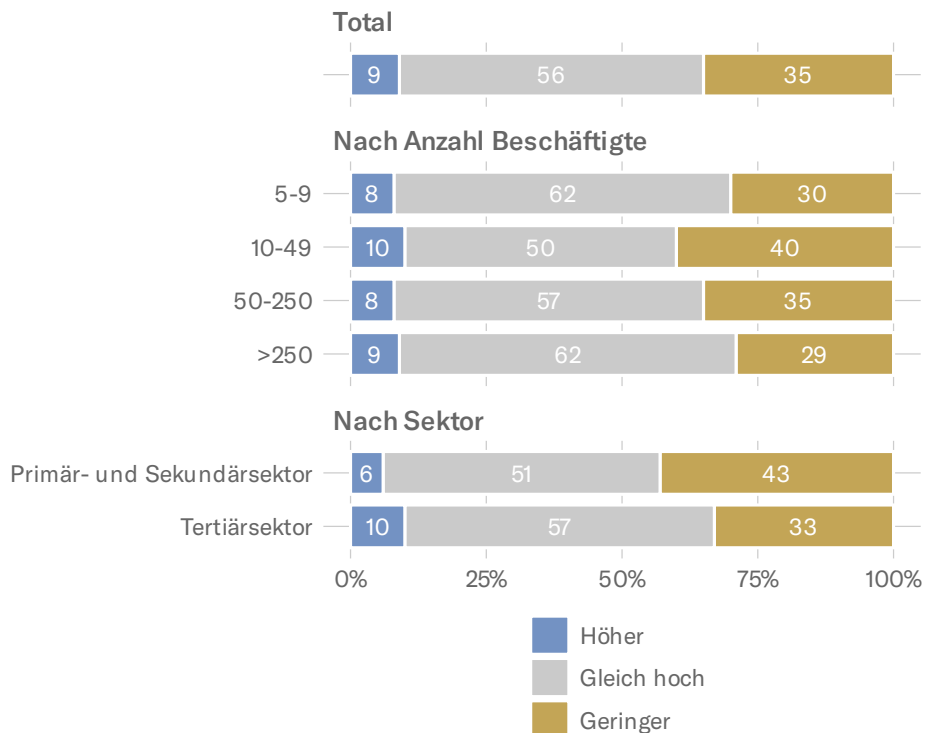
## Fachkräftemangel und Temporärarbeit

an Temporärarbeitskräfte als an die restliche Belegschaft. Neun Prozent haben höhere Anforderungen.

Die Ergebnisse zeigen, dass für Temporärarbeitende zwar zu- meist die gleichen fachlichen Anforderungen gelten, jedoch kann mit Temporärarbeitenden prinzipiell das ganze Spektrum an Qualifikationen und Erfahrung abgedeckt werden. Sie sind nicht in jedem Fall Eins-zu-eins-Ersatz für Festangestellte, sondern werden von Unternehmen gezielt auch für Aufgaben eingesetzt, die entweder höhere oder geringere fachliche Anforderungen erfordern. Dies macht Temporärarbeit zu einem vielseitigen Instrument für eine bedarfsgerechte Personalplanung.

### Anforderungsniveau Temporärkräfte vs. Stammpersonal (Abb. 23)

«Sind die fachlichen Anforderungen beim Einsatz von Temporärarbeitskräften in der Regel geringer oder höher als bei der Anstellung von Stammpersonal?» – nur Unternehmen, die aktuell Temporärarbeitskräfte beschäftigen oder dies in der Vergangenheit getan haben



Zusammengefasst wird aus den Resultaten ersichtlich, dass Temporärarbeitskräfte in vier von zehn Schweizer Betrieben eingesetzt werden und sie deshalb ein zentraler Bestandteil des Arbeitsmarktes sind. Temporärarbeitende sind oft Fachkräfte

## Fachkräftemangel und Temporärarbeit

mit Berufserfahrung, die in der Kerntätigkeit der Unternehmen tätig sind und an die mit Festangestellten vergleichbare fachliche Anforderungen gestellt werden. Doch es wird ebenso ersichtlich, dass Temporärarbeitende in Schweizer Firmen divers eingesetzt werden und beispielsweise oft in anderen Bereichen tätig sind oder ein unterschiedliches Anforderungsprofil haben.

# Auswirkung von Temporärerarbeit

Dieses Kapitel beleuchtet die Auswirkungen der Temporärerarbeit auf Unternehmen, die sie nutzen. Dabei werden einerseits Herausforderungen aufgezeigt, die sich durch den Einsatz von Temporärerarbeitskräften im Unternehmensalltag ergeben können. Andererseits wird verdeutlicht, welche zentrale Rolle die Temporärerarbeit unter dem Strich sowohl für die einzelnen Unternehmen als auch für die Schweizer Wirtschaft spielt.

## 4.1. HERAUSFORDERUNGEN BEI INTEGRATION INS UNTERNEHMEN

Temporärerarbeit ist in der Schweiz ein fester Bestandteil des Arbeitsmarktes und wird von vielen Unternehmen erfolgreich eingesetzt. Dabei stellt die Nutzung von Temporärerarbeit die Unternehmen jedoch auch vor Herausforderungen. Ein Beispiel ist die Integration von Temporärerarbeitskräften in den Unternehmensalltag, die teilweise mehr Aufwand erfordert als bei festangestellten Mitarbeitenden. Wie Abbildung 24 zeigt, berichtet die Hälfte der Unternehmen von gewissen Schwierigkeiten bei der Einarbeitung von Temporärerarbeitskräften. Dieses Ergebnis wird jedoch relativiert durch die Tatsache, dass nur acht Prozent der Betriebe angeben, die Integration gestalte sich als sehr schwierig.



## Fachkräftemangel und Temporärarbeit

### Herausforderungen bei der Integration von Temporärarbeitskräften (Abb. 24)

«Wie schätzen Sie die Integration von Temporärarbeitskräften in Ihren Unternehmensalltag ein?» – nur Unternehmen, die aktuell Temporärarbeitskräfte beschäftigen oder dies in der Vergangenheit getan haben

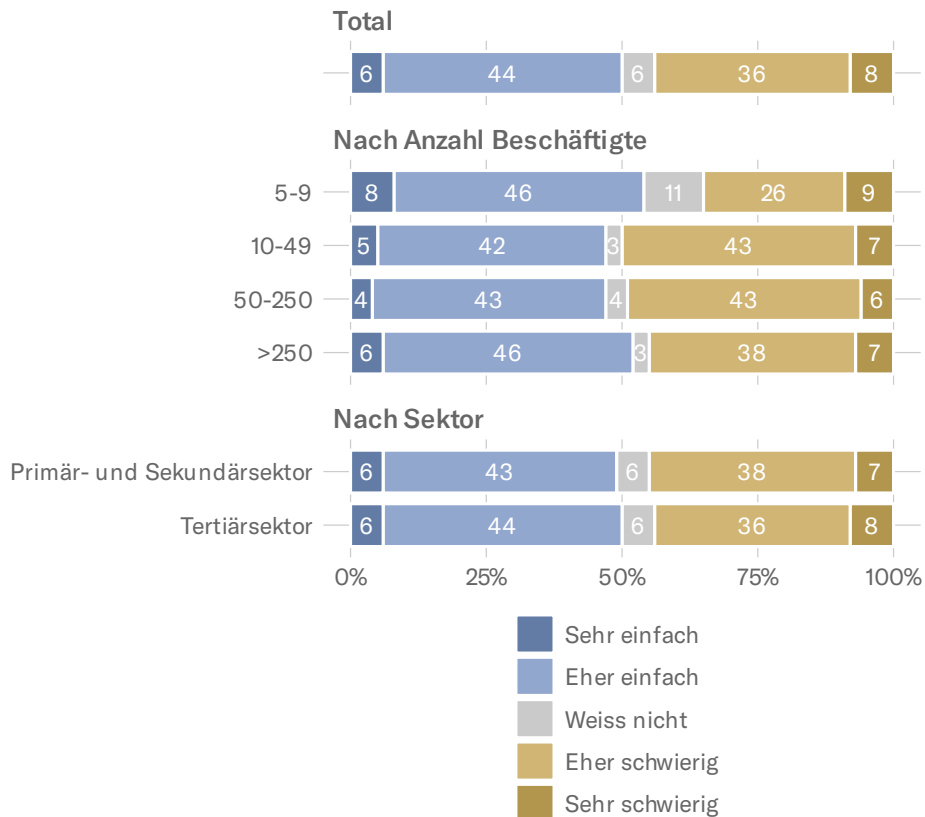
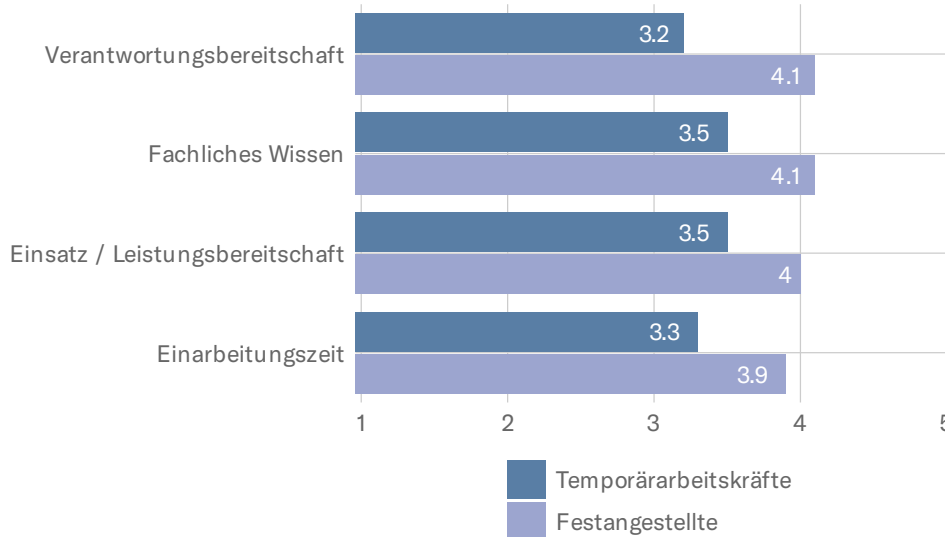


Abbildung 25 zeigt ebenfalls, dass die Einarbeitung von Temporärarbeitskräften mitunter komplizierter verläuft als diejenige von Festangestellten. Die Unternehmen wurden bei der Befragung gebeten, Temporärarbeitskräfte und Festangestellte bezüglich verschiedener Aspekte auf einer Skala von 1 bis 5 zu bewerten. Temporärarbeitskräfte wurden bei der Einarbeitungszeit im Durchschnitt 0,6 Punkte tiefer bewertet.

## Fachkräftemangel und Temporärarbeit

### Vergleich Temporärarbeitskräfte und Festangestellte (Abb. 25)

«Wie schätzen Sie [Temporärarbeitskräfte / Festangestellte] bezüglich folgender Aspekte ein? 1 = 'gar nicht gut', 5 = 'sehr gut'» – Durchschnitt der Antworten aller Unternehmen, die aktuell Temporärarbeitskräfte beschäftigen oder dies in der Vergangenheit getan haben



Tatsächlich schneiden Temporärarbeitskräfte bei allen untersuchten Aspekten etwas weniger gut ab als Festangestellte. Der grösste Unterschied zeigt sich bei der Verantwortungsbereitschaft (0,9 Punkte). Das lässt sich dadurch erklären, dass Temporärarbeitskräfte in der Regel nur für begrenzte Zeiträume im Unternehmen tätig sind und daher weniger in die Unternehmenskultur integriert und in langfristige Projekte eingebunden werden.

Der kleinste Unterschied ist indes beim Einsatz beziehungsweise der Leistungsbereitschaft zu erkennen (0,5 Punkte). Das zeigt, dass die meisten Temporärarbeitskräfte trotz ihrer oft kurzen Betriebszugehörigkeit motiviert sind, ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg zu leisten.

Beim fachlichen Wissen ergibt sich ein Unterschied von 0,6 Punkten. Das muss kein schlechtes Zeichen sein, da Abbildung 23 gezeigt hat, dass 35 Prozent der Unternehmen geringere fachliche Anforderungen an Temporärarbeitskräfte stellen als an Festangestellte. Folglich könnte das Verhältnis zwischen den gestellten Anforderungen und dem tatsächlichen fachlichen

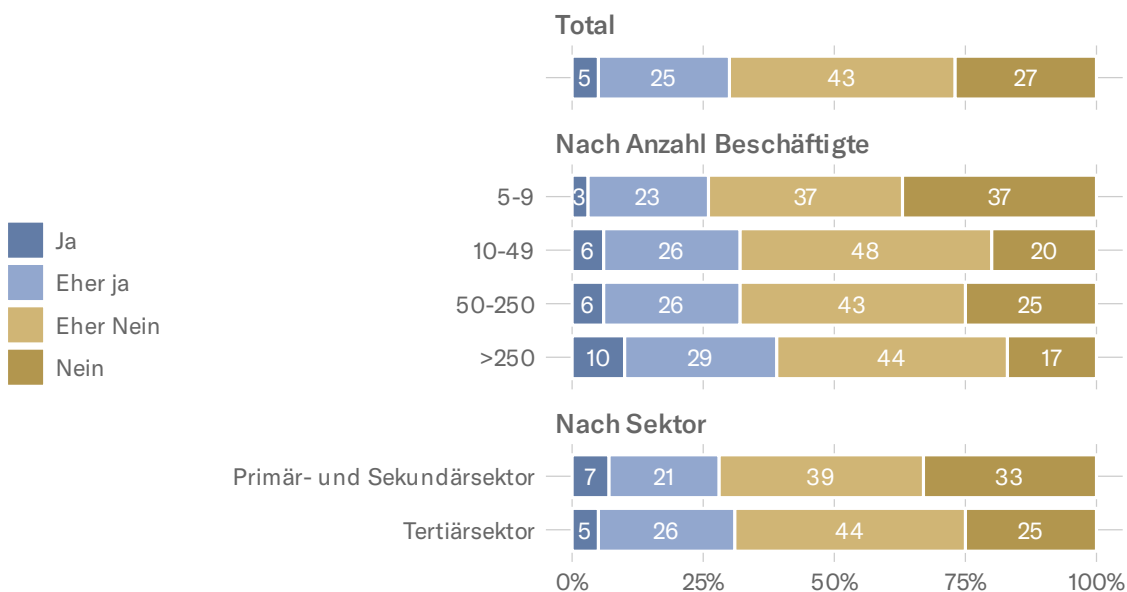
## Fachkräftemangel und Temporärarbeit

Wissen bei Temporärarbeitskräften ähnlich ausgewogen sein, wie bei Festangestellten. Zu berücksichtigen ist ausserdem, dass bei Temporärarbeitskräften aufgrund der kürzeren Anstellungsdauer das firmenspezifische Wissen üblicherweise weniger ausgeprägt ist als bei langjährigen Mitarbeitenden. Dies könnte ebenfalls einen Teil des Unterschieds erklären, ohne dass dies zwangsläufig auf ein generelles Defizit hindeutet.

Eine weitere Herausforderung sind potenzielle Spannungen zwischen Temporärarbeitskräften und Festangestellten. Abbildung 26 zeigt jedoch, dass die Mehrheit der Führungspersonen nicht den Eindruck haben, dass ihre festangestellten Beschäftigten die Temporärarbeitskräfte als Konkurrenz wahrnehmen.

### Wahrnehmung der Temporärarbeitskräfte als Konkurrenz (Abb. 26)

«Gemäss Ihrer Einschätzung, nehmen festangestellte Arbeitnehmende Temporärarbeitskräfte als Konkurrenz wahr?» – nur Unternehmen, die aktuell Temporärarbeitskräfte beschäftigen oder dies in der Vergangenheit getan haben



In grösseren Unternehmen scheint diese Konkurrenzwahrnehmung etwas verbreiteter zu sein, was wohl damit zusammenhängt, dass grosse Unternehmen stärker auf Temporärarbeitende setzen und diese somit eher wahrgenommen werden (siehe Abb. 13).

Die in diesem Abschnitt dargestellten Ergebnisse zeigen insgesamt, dass der Einsatz von Temporärarbeitskräften mit

## Fachkräftemangel und Temporärarbeit

bestimmten Herausforderungen verbunden sein kann. Diese ergeben sich nicht zuletzt daraus, dass flexible Arbeitskräfte in der Regel eine andere Rolle einnehmen als Festangestellte. Da sie oft ohne tiefgehendes betriebsspezifisches Wissen und mit einem begrenzten Zeithorizont eingesetzt werden, sind sie kein vollständiger Ersatz für die Stammbesetzung, sondern dienen vielmehr als gezielte Ergänzung, um spezifische Personalbedarfe abzudecken.

### 4.2. WICHTIG FÜR UNTERNEHMEN UND GESAMTWIRTSCHAFT

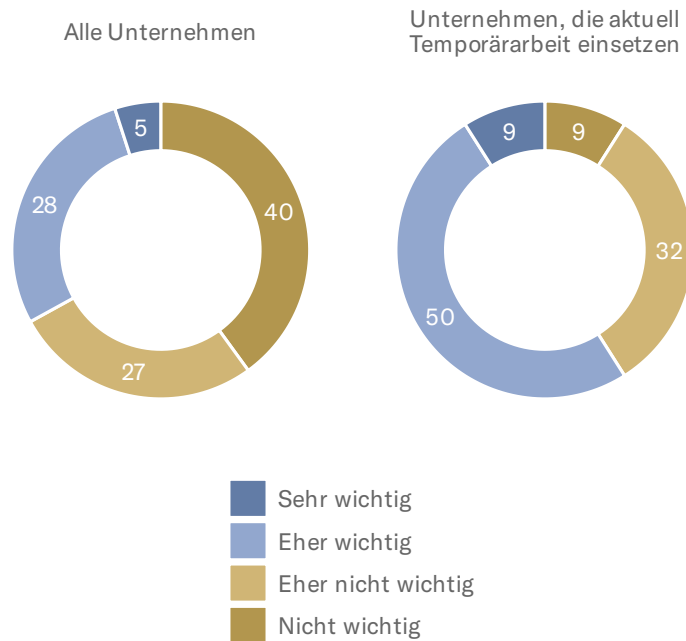
Bei einem Drittel aller Schweizer Unternehmen – einschliesslich jenen, die keine Temporärarbeit einsetzen – spielt Temporärarbeit eine wichtige Rolle für den Unternehmenserfolg (Abb. 27). 32 Prozent der Unternehmen antworten auf die entsprechende Frage mit sehr oder eher wichtig.

Für Unternehmen, die Temporärarbeit nutzen, spielt diese in den meisten Fällen eine zentrale Rolle. 59 Prozent der Betriebe, die derzeit Temporärarbeitskräfte beschäftigen, geben an, dass diese für ihren Unternehmenserfolg sehr oder eher wichtig sind. Das verdeutlicht, dass Temporärarbeitskräfte für viele Unternehmen kaum zu ersetzen wären und dementsprechend entscheidend sind für den Erfolg des Unternehmens.

## Fachkräftemangel und Temporärarbeit

### Bedeutung von Temporärarbeit für das eigene Unternehmen (Abb. 27)

«Wie schätzen Sie die Bedeutung von Temporärarbeitskräften für Ihr Unternehmen ein?»

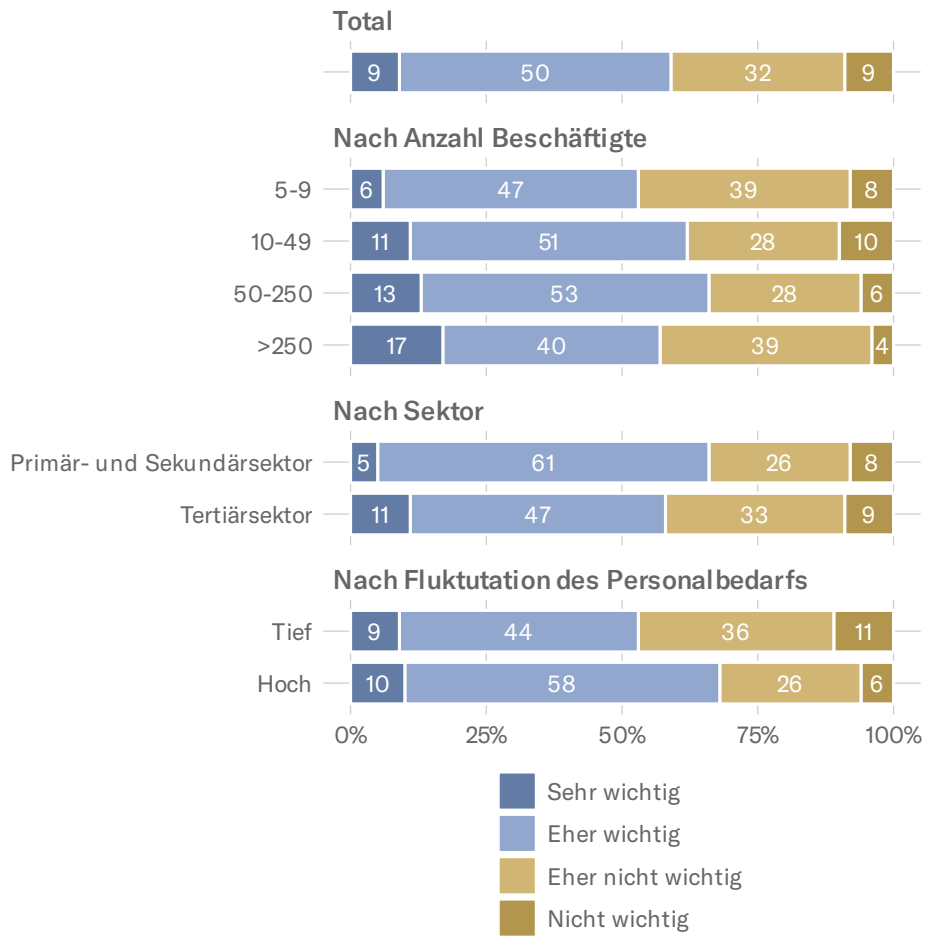


Wie Abbildung 28 zeigt, sind es insbesondere Unternehmen mit hoher Fluktuation des Personalbedarfs, für die Temporärarbeit wichtig ist. 68 Prozent der Betriebe mit hoher Fluktuation des Personalbedarfs, die Temporärarbeit einsetzen, bewerten diese als sehr oder eher wichtig.

## Fachkräftemangel und Temporärarbeit

### Bedeutung von Temporärarbeit für das eigene Unternehmen (Abb. 28)

«Wie schätzen Sie die Bedeutung von Temporärarbeitskräften für Ihr Unternehmen ein?» – nur Unternehmen, die aktuell Temporärarbeitskräfte beschäftigen

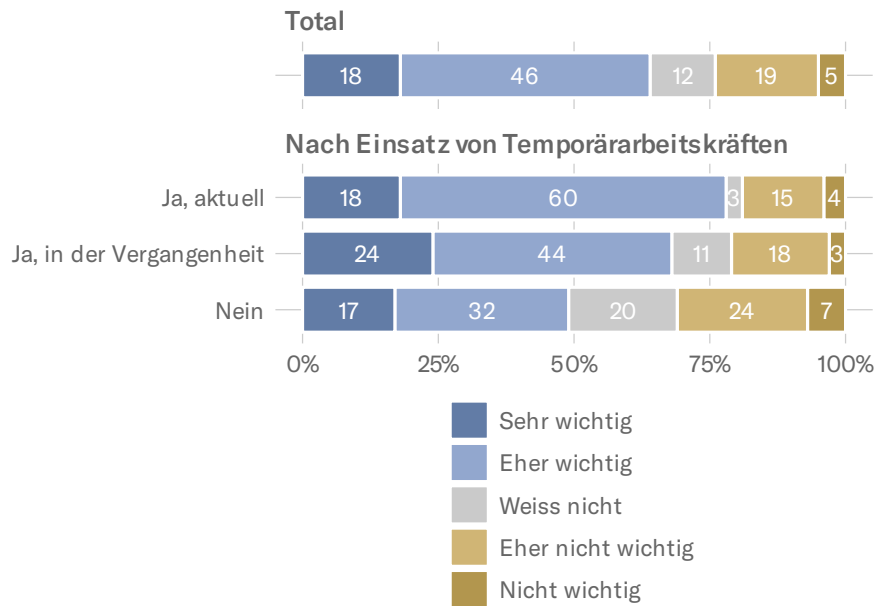


Da Temporärarbeit für den Unternehmenserfolg von einem Drittel der Schweizer Unternehmen eine wichtige Rolle spielt, überrascht es kaum, dass auch eine deutliche Mehrheit der Unternehmen Temporärarbeit eine hohe Bedeutung für die gesamte Schweizer Wirtschaft zuschreibt (Abb. 29). Beinahe zwei Drittel der Unternehmen sagen, Temporärarbeit sei wichtig für die hiesige Wirtschaft. 24 Prozent bewerten Temporärarbeit als eher nicht wichtig oder nicht wichtig, 12 Prozent geben an, es nicht einschätzen zu können.

## Fachkräftemangel und Temporärarbeit

### Bedeutung für die Schweizer Wirtschaft – nach Einsatz von Temporärarbeit (Abb. 29)

«Wie schätzen Sie die Bedeutung von Temporärarbeitskräften für die Schweizer Wirtschaft ein?»



Besonders stark fällt die Wertschätzung bei Unternehmen aus, die selbst Erfahrungen mit Temporärarbeit gesammelt haben. So bewerten 78 Prozent der Betriebe, die aktuell Temporärarbeitskräfte beschäftigen, diese als sehr oder eher wichtig für die hiesige Wirtschaft. Unter den Unternehmen, die in der Vergangenheit Temporärarbeit genutzt haben, liegt dieser Anteil bei 68 Prozent.

Abbildung 30 liefert Hinweise darauf, weshalb ein so grosser Anteil der Unternehmen Temporärarbeit als wichtig für die Schweizer Wirtschaft einschätzt. Sie zeigt, dass 63 Prozent der Unternehmen, die aktuell oder in der Vergangenheit Temporärarbeit eingesetzt haben, der Aussage zustimmen, dass sie dank Temporärarbeit flexibler auf Schwankungen im Personalbereich reagieren können. 47 Prozent der Unternehmen stimmen der Aussage zu, Temporärarbeit ermögliche es ihnen, an Arbeitskräfte heranzukommen, die sie auf dem regulären Arbeitsmarkt nicht erreicht hätten.

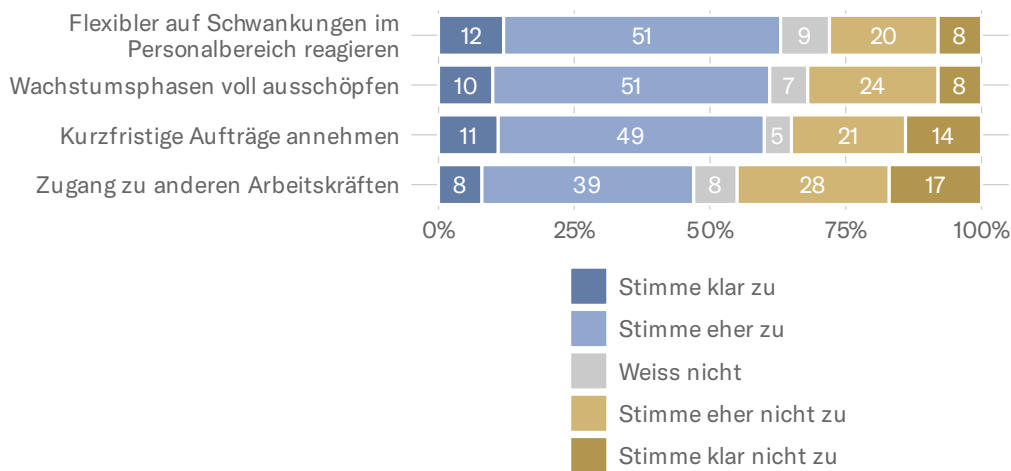
Diese Flexibilität in der Personalplanung und der Zugang zu neuen Arbeitskräften erlaubt es den Unternehmen, auch kurz-

## Fachkräftemangel und Temporärarbeit

fristige Aufträge anzunehmen. 60 Prozent stimmen der Aussage zu, dass sie wegen Temporärarbeit kurzfristige Aufträge annehmen können, die sie ansonsten hätten ablehnen müssen. Temporärarbeit hilft Unternehmen zudem, Wachstumsphasen voll auszuschöpfen. 61 Prozent der Unternehmen stimmen der entsprechenden Aussage zu.

### Zustimmung zu Aussagen über die Rolle von Temporärarbeit (Abb. 30)

«Stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? Temporärarbeit ermöglicht es meinem Unternehmen... 1) flexibler auf Schwankungen im Personalbereich zu reagieren. 2) Wachstumsphasen voll auszuschöpfen. 3) kurzfristig Aufträge anzunehmen, welche sonst abgelehnt werden müssten. 4) an Arbeitskräfte heranzukommen, die mein Unternehmen sonst nicht erreicht» – nur Unternehmen, die aktuell Temporärarbeitskräfte beschäftigen oder dies in der Vergangenheit getan haben



Insgesamt zeigt sich, dass viele Unternehmen Temporärarbeit als einen wesentlichen Faktor für ihren Erfolg betrachten. Temporärarbeit ermöglicht es Betrieben, Aufträge anzunehmen, die sie ohne Zugang zu Temporärarbeitskräfte hätten ablehnen müssen, wodurch zusätzliche wirtschaftliche Wertschöpfung entsteht. Gleichzeitig werden Arbeitsplätze geschaffen, die es ohne den Einsatz von Temporärarbeitskräften in diesen Unternehmen nicht gegeben hätte. Unter dem Strich spielt Temporärarbeit daher eine zentrale Rolle in der Schweizer Wirtschaft. Diese Einschätzung teilt eine deutliche Mehrheit der Unternehmen: Fast zwei Drittel aller Betriebe – und beinahe vier von fünf Unternehmen, die bereits Temporärarbeitskräfte eingesetzt haben – bewerten Temporärarbeit als wichtig für die Schweizer Wirtschaft.



**SOTCMO**