

# Flexibilität in der Arbeitswelt

Bevölkerungsbefragung

Oktober 2024

# IMPRESSUM

Flexibilität in der Arbeitswelt, Oktober 2024

Auftrag: Schweizerischer Arbeitgeberverband

Ausführung: Sotomo, Dolderstrasse 24, 8032 Zürich.

Projektteam: Simon Stückelberger, Elia Heer, Michael Hermann

---

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
1.1	Zu dieser Studie	4
1.2	Wichtigste Ergebnisse in Kürze	5

---

<b>2</b>	<b>Flexibilität in der Arbeitswelt: Wunsch und Realität</b>	<b>8</b>
2.1	Grundsätzliche Zufriedenheit mit Arbeitszeiten	8
2.2	Flexible Arbeitszeiten: gewünscht und wertgeschätzt	12
2.3	Weitere Flexibilitätsformen: Arbeitstage und Arbeitsort	21

---

<b>3</b>	<b>Flexible Arbeitszeiten: Motive und Auswirkungen</b>	<b>29</b>
3.1	Verschiedene Gründe sprechen für Flexibilität	29
3.2	Vermischung von Arbeit und Freizeit belastet nur wenige	34
3.3	Flexiblere Arbeitszeiten als Mittel gegen Arbeitskräfte- mangel	41

---

<b>4</b>	<b>Datenerhebung und Methode</b>	<b>45</b>
----------	----------------------------------	-----------

# Einleitung

## 1.1 ZU DIESER STUDIE

Die Schweizer Arbeitswelt wird zunehmend flexibler. Nicht nur wird das eigene Zuhause vermehrt zum Arbeitsort, sondern auch die fixe Arbeitszeit von 8 bis 17 Uhr gehört für viele der Vergangenheit an. Befürworterinnen und Befürworter flexibler Arbeitsmodelle sehen darin die Möglichkeit, dass Beschäftigte ihre Arbeit besser mit ihren sozialen und familiären Verpflichtungen vereinbaren können. Dies werde immer wichtiger, da heute viele Paare ihre Kinderbetreuungspflichten teilen und beide arbeitstätig sind. Zudem könnten flexible Arbeitszeiten auch ein Mittel gegen Arbeitskräftemangel sein, wenn sie nämlich Beschäftigte motivieren, in einem höheren Pensum zu arbeiten. Kritische Stimmen befürchten hingegen, dass durch mehr Flexibilität bei den Arbeitszeiten die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit immer mehr verschwimmt und damit die Arbeit immer mehr Raum einnimmt, was zu erhöhter Belastung führt. Zudem erschwere die zunehmende Flexibilisierung die Zusammenarbeit in Teams.

Aufgrund dieser stark unterschiedlichen Auffassungen zu flexiblen Arbeitszeiten, lohnt sich ein vertiefter Blick auf das Thema. In diesem Bericht werden im ersten Kapitel die derzeitige Realität und die Wünsche der Angestellten bezüglich Flexibilität in der Arbeitswelt beleuchtet, während im zweiten Kapitel die Motive für flexiblere Arbeitszeiten und deren Auswirkungen untersucht werden.

Die vorliegende Studie wurde von Sotomo im Auftrag des Schweizerischen Arbeitgeberverbands durchgeführt. Es wur-

den dazu zwischen dem 15. März und 3. April 2024 1670 Personen befragt. Die Ergebnisse sind repräsentativ für die in der Deutschschweiz und französischsprachigen Schweiz wohnhafte arbeitstätige Bevölkerung zwischen 18 und 65 Jahren.

### 1.2 WICHTIGSTE ERGEBNISSE IN KÜRZE

#### Grundsätzliche Zufriedenheit mit Arbeitszeiten zieht sich durch alle Bevölkerungsschichten

Die erwerbstätige Schweizer Bevölkerung ist grossmehrheitlich zufrieden mit ihren Arbeitszeitmodellen und der Vereinbarkeit ihrer Arbeitszeiten mit sozialen und familiären Verpflichtungen (Abb. 1). Diese grundsätzliche Zufriedenheit zieht sich durch alle Bevölkerungsschichten und gilt für Frauen und Männer ebenso wie für Personen mit Lehre oder Hochschulabschluss (Abb. 2).

#### Viele wünschen sich flexiblere Arbeitszeitmodelle

Bei der Hälfte der Beschäftigten, deren Beruf flexible Arbeitszeiten grundsätzlich ermöglicht, entspricht denn auch das aktuelle Arbeitszeitmodell dem gewünschten (Abb. 6). Unter den Personen, welche nicht bereits in ihrem Wunschmodell arbeiten, überwiegt der Wunsch nach mehr Flexibilität. 39 Prozent der Angestellten, deren Beruf flexible Arbeitszeiten grundsätzlich ermöglicht, wünschen sich ein flexibleres Arbeitsmodell, als das in dem sie momentan arbeiten. Nur neun Prozent wünschen sich weniger Flexibilität. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten, deren Beruf flexible Arbeitszeiten grundsätzlich zulässt, wünscht sich flexiblere Arbeitszeitmodelle als die Gleitzeit (Abb. 4). Momentan arbeitet nur ein Drittel in so einem flexiblen Modell. Der Wunsch nach und die Relevanz von flexibleren Arbeitszeitmodellen ist besonders bei Personen im mittleren Alter spürbar, welche am stärksten durch Betreuungsaufgaben von kleinen Kindern beansprucht werden (Abb. 8). Die Lebensphase spielt für das Bedürfnis nach Flexibilität also eine wichtige Rolle.

### Viele wünschen sich etwas mehr aber keine vollständige Flexibilität beim Arbeitsort

Der Wunsch nach mehr Flexibilität betrifft nicht nur die Arbeitszeit, sondern auch die Arbeitstage (Abb. 13) und den Arbeitsort (Abb. 14). Momentan haben 60 Prozent der Angestellten die Möglichkeit remote zu arbeiten – wünschen würden sich diese Option jedoch 76 Prozent (Abb. 14). Die Angestellten, bei welchen der Wunsch der Remote-Arbeit nicht der Realität entspricht, wünschen sich oft etwas, aber nicht viel mehr Remote-Arbeit (Abb. 15). Bei der Flexibilisierung geht es also für die meisten Befragten nicht um eine vollständige Umstellung, sondern darum, gezielt bei gewissen Aspekten und in gewissem Umfang mehr Freiheiten zu erhalten.

### Flexible Arbeitszeiten führen kaum zu belastender Vermischung von Arbeit und Freizeit

Personen mit flexiblen Arbeitszeiten erleben zwar häufiger eine Vermischung von Arbeit und Freizeit als jene mit festen Arbeitszeiten (Abb. 21). Es nimmt jedoch nur ein kleiner Teil von ihnen diese Vermischung als belastend wahr. Insgesamt berichten Menschen mit flexiblen Arbeitszeiten sogar seltener von Belastungen durch die Vermischung als Personen mit festen Arbeitszeiten (Abb. 23). Dies könnte unter anderem daran liegen, dass flexible Arbeitszeiten es laut den Befragten erleichtern, soziale und familiäre Verpflichtungen wahrzunehmen (Abb. 24). Entsprechend sind Personen mit flexiblen Arbeitszeiten deutlich zufriedener mit ihrer Arbeitszeitregelung als Personen mit festen Arbeitszeiten (Abb. 26).

### Beschäftigte wären bereit, mehr zu arbeiten, wenn sie flexiblere Arbeitszeiten hätten

Ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten in der Schweiz könnte sich vorstellen, ihr Erwerbsarbeitspensum zu erhöhen, wenn sie flexiblere Arbeitszeiten hätten (Abb. 27). Dies ist bemerkenswert, denn in Zeiten von Arbeitskräftemangel wäre es für viele Unternehmen sehr wertvoll, wenn sie ihre Teilzeitbeschäftigten in einem höheren Pensum einsetzen könnten. Erklären lassen dürfte sich dieses Resultat unter anderem damit, dass die meisten Be-

## Flexibilität in der Arbeitswelt

fragten denken, mehr Flexibilität würde ihre Arbeitsbelastung senken (Abb. 25).

# Flexibilität in der Arbeitswelt: Wunsch und Realität

Dieses Kapitel beleuchtet die Arbeitsrealität und die Wünsche der Arbeitnehmenden in der Schweiz rund um die Flexibilität in der Arbeitswelt. Wie zufrieden sind die Erwerbstätigen mit ihrer Arbeitszeitregelung und für wen ist Flexibilität bei der Arbeitszeit grundsätzlich möglich? In welchen Arbeitszeitmodellen arbeiten Angestellte in der Schweiz und welche wünschen sie sich? Was denken die Erwerbstätigen über mehr Flexibilität bei den Arbeitstagen und beim Arbeitsort?

## 2.1 GRUNDSÄTZLICHE ZUFRIEDENHEIT MIT ARBEITSZEITEN

Die Ausgangslage ist eine arbeitstätige Schweizer Bevölkerung, welche mehrheitlich grundsätzlich zufrieden ist mit ihrem Arbeitszeitmodell und der Vereinbarkeit ihrer Arbeitszeiten mit sozialen und familiären Verpflichtungen. Wie Abbildung 1 zeigt, sind 89 Prozent der Erwerbstätigen eher oder sehr zufrieden mit



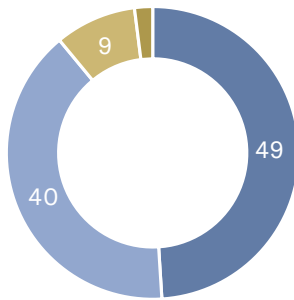
## Flexibilität in der Arbeitswelt

ihrem derzeitigen Arbeitszeitmodell und 86 Prozent bewerten die Vereinbarkeit ihrer Arbeitszeiten mit familiären und sozialen Verpflichtungen als gut oder eher gut.

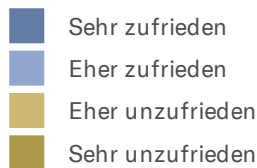
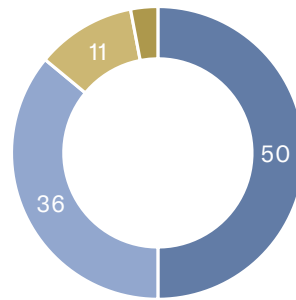
### Zufriedenheit mit Arbeitszeitmodellen und Vereinbarkeit (Abb. 1)

«Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer aktuellen Arbeitszeitregelung?», «Wie gut lassen sich Ihre Arbeitszeiten im Allgemeinen mit Ihren familiären oder sozialen Verpflichtungen vereinbaren?» – Erwerbstätige Bevölkerung

Zufriedenheit mit Arbeitszeitmodell



Vereinbarkeit mit Verpflichtungen

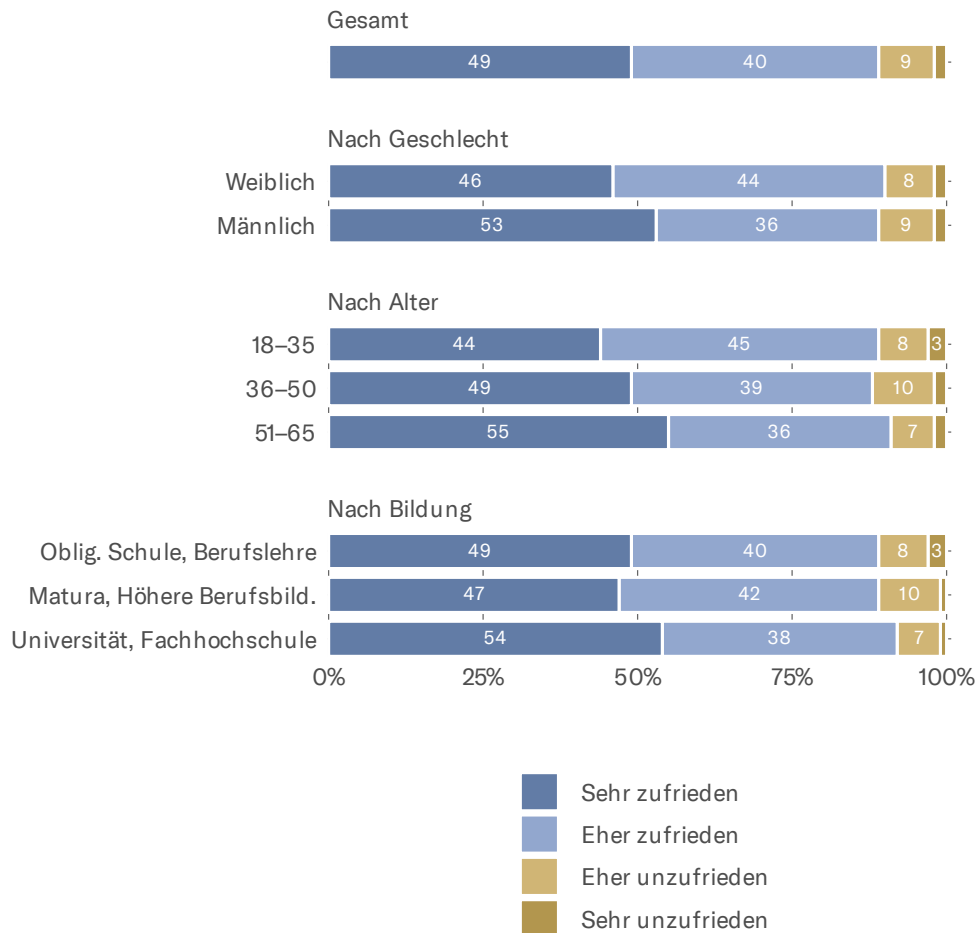


Diese grundsätzliche Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten zieht sich durch die gesamte Bevölkerung (Abb. 2). Männer und Frauen, Jüngere und Ältere, aber auch Personen mit Berufslehre oder mit Hochschulabschluss sind grossmehrheitlich eher oder sehr zufrieden mit ihren Arbeitszeiten. Auch bei dieser guten Ausgangslage gibt es aber noch Verbesserungspotential. So sind z.B. Frauen seltener sehr zufrieden als Männer und jüngere Altersgruppen seltener als ältere.

# Die grundsätzliche Zufriedenheit zieht sich durch die gesamte Bevölkerung.

## Zufriedenheit mit Arbeitszeitmodellen (Abb. 2)

«Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer aktuellen Arbeitszeitregelung?» – Erwerbstätige Bevölkerung

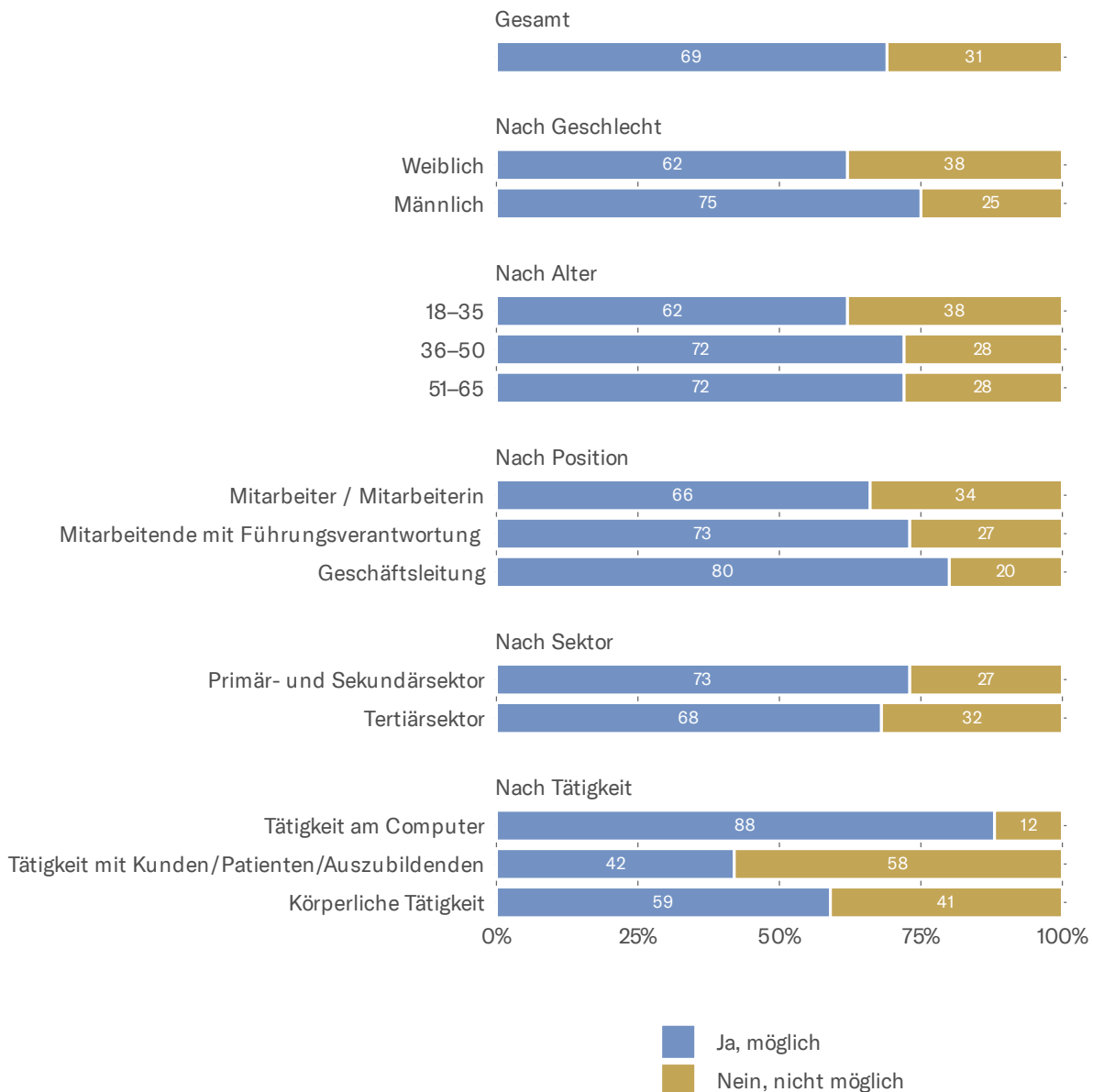


## Flexibilität in der Arbeitswelt

Rund zwei Drittel der erwerbstätigen Bevölkerung in der Schweiz übt eine Tätigkeit aus, welche grundsätzlich flexible Arbeitszeiten ermöglicht (Abb. 3). Für rund einen Drittel sind flexible Arbeitszeiten aufgrund von Öffnungs- oder Betriebszeiten grundsätzlich nicht möglich.

### Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten (Abb. 3)

«Sind bei Ihrer Tätigkeit flexible Arbeitszeiten grundsätzlich möglich, oder werden sie aufgrund von Öffnungs- oder Betriebszeiten verunmöglicht?» – Erwerbstätige Bevölkerung



Frauen haben weniger oft die Möglichkeit flexibel zu arbeiten, da sie öfters in Berufen arbeiten, die weniger Flexibilität zu-

lassen, z.B. im Gesundheits- und Bildungssektor. Allgemein ist im Dienstleistungssektor weniger Flexibilität möglich als im Produktionssektor. Dies mag überraschen, da man beim Produktionssektor oft an stark durchgetaktete Industriearbeit denkt. Doch diese Vorstellung entspricht in vielen hochtechnisierten und spezialisierten Produktionen nicht mehr der Realität. Dies zeigt sich auch in der Aufschlüsselung nach Tätigkeitsform. Personen, welche in ihrem Beruf hauptsächlich direkt mit Menschen zu tun haben – sei dies mit Kunden, Patienten oder Auszubildenden – haben am seltensten die Möglichkeiten flexibel zu arbeiten. Personen mit körperlicher Tätigkeit haben hingegen heutzutage mehrheitlich die Möglichkeit ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten und Personen mit Tätigkeiten am Computer haben beinahe alle diese Möglichkeit.

Abbildung 3 zeigt ausserdem, dass Personen in Führungspositionen öfters flexibel arbeiten können als Personen ohne Führungsverantwortung. Dies hat wahrscheinlich einerseits damit zu tun, dass Führungspersonen tendenziell mehr Büroarbeit leisten, die besser mit flexiblen Arbeitszeiten vereinbar ist. Andererseits wird von Führungspersonen in der Regel auch mehr Eigenverantwortung und Einsatz verlangt, was oft mit einer weniger strikten Abgrenzung der Arbeitszeiten einhergeht. Jüngere Personen, welche weniger oft in Führungsverantwortung stehen, haben entsprechend auch weniger oft die Möglichkeit flexibel zu arbeiten.

## 2.2 FLEXIBLE ARBEITSZEITEN: GEWÜNSCHT UND WERTGESCHÄTZT

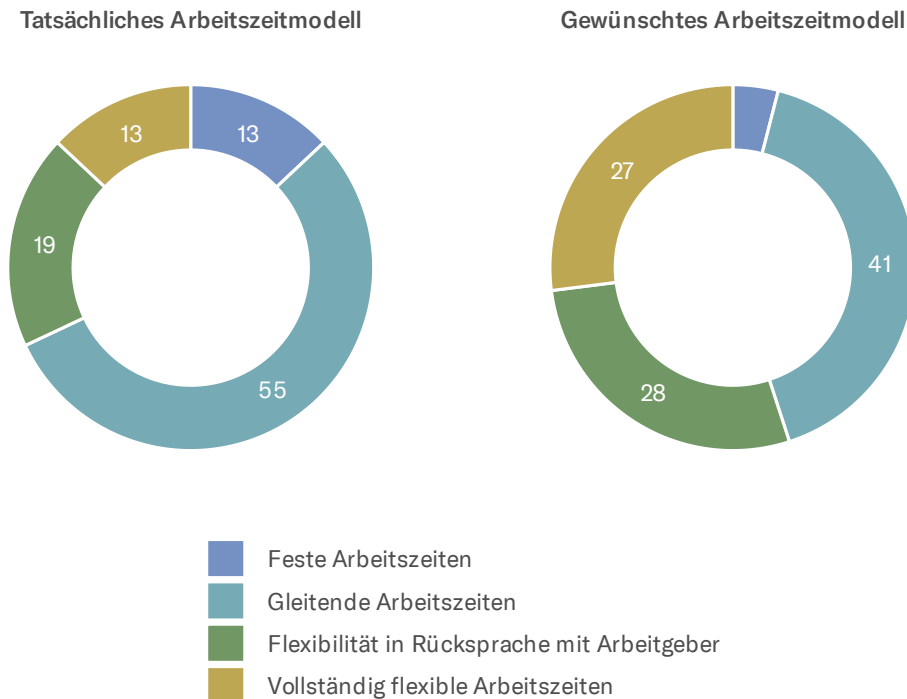
Da wir uns dafür interessieren, ob und wie arbeitstätige Personen in der Schweiz über Flexibilität bei den Arbeitszeiten verfügen bzw. sich diese wünschen, fokussieren wir uns in der Folge dieses Unterkapitels auf die Personen, deren Beruf flexible Arbeitszeiten grundsätzlich ermöglicht.

## Flexibilität in der Arbeitswelt

Von den zwei Dritteln der Schweizer Angestellten, deren Beruf grundsätzlich flexible Arbeitszeiten zulässt, arbeitet aktuell ein grosser Teil im Gleitzeitmodell. Bei diesem Modell können Arbeitnehmende den Beginn und das Ende des Arbeitstages innerhalb eines vorgegebenen Rahmens selbst bestimmen. Es kommt bei über 50 Prozent dieser Beschäftigten zur Anwendung (Abb. 4). Vollständige Flexibilität oder Flexibilität in Absprache mit dem Arbeitgeber kommen nur bei einem Drittel dieser Arbeitnehmenden vor.

### Arbeitszeitmodelle: Wunsch und Realität (Abb. 4)

«Wie ist Ihre Arbeitszeit genau geregelt?», «Welches Arbeitszeitmodell würden Sie bevorzugen, wenn Sie die Wahl hätten?»  
– Angestellte, deren Beruf grundsätzlich flexible Arbeitszeiten ermöglicht



Wenn sich die Befragten ein Arbeitszeitmodell aussuchen könnten, würden viele von ihnen zusätzliche Flexibilität wählen. Anstatt eines Drittels, wie dies momentan der Fall ist, wünscht sich mehr als die Hälfte flexiblere Arbeitszeitmodelle als die Gleitzeit. Und während momentan 13 Prozent mit festen Arbeitszeiten arbeitet, ist dies nur für vier Prozent das gewünschte Arbeitszeitmodell.

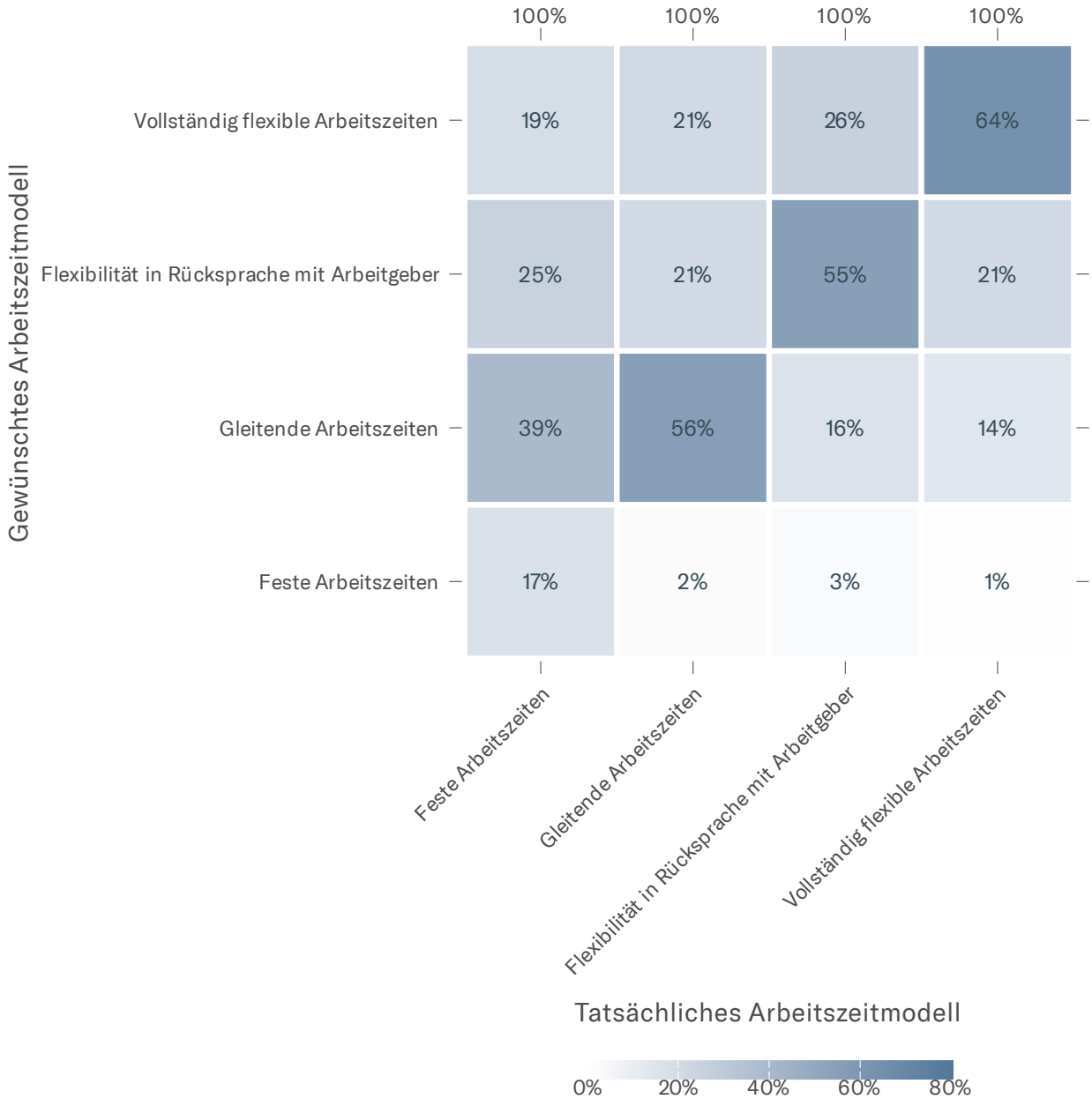
# Mehr als die Hälfte wünscht sich Arbeitszeitmodelle flexibler als die Gleitzeit.

Viele Arbeitnehmende wünschen sich also mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit. Gleichzeitig geniesst die grosse Mehrheit schon eine gewisse Flexibilität. Wunsch und Realität liegen nicht weit voneinander entfernt. Sowohl bei den tatsächlichen (55 %) als auch bei den gewünschten Arbeitszeitmodellen (41 %) liegt die Gleitzeit an erster Stelle. Zudem wie Abbildung 5 zeigt, ist es – mit Ausnahme von festen Arbeitszeiten – bei allen Arbeitsmodellen so, dass die Mehrheit, welche es momentan nutzt, dieses auch als Arbeitszeitmodell favorisieren. Bei Personen mit festen Arbeitszeiten möchte derweil die grosse Mehrheit ein flexibleres Modell.

# Flexibilität in der Arbeitswelt

## Gewünschtes vs. Tatsächliches Arbeitszeitmodell (Abb. 5)

«Welches Arbeitszeitmodell würden Sie bevorzugen, wenn Sie die Wahl hätten?», «Wie ist Ihre Arbeitszeit genau geregelt?»  
 – Angestellte, deren Beruf grundsätzlich flexible Arbeitszeiten ermöglicht



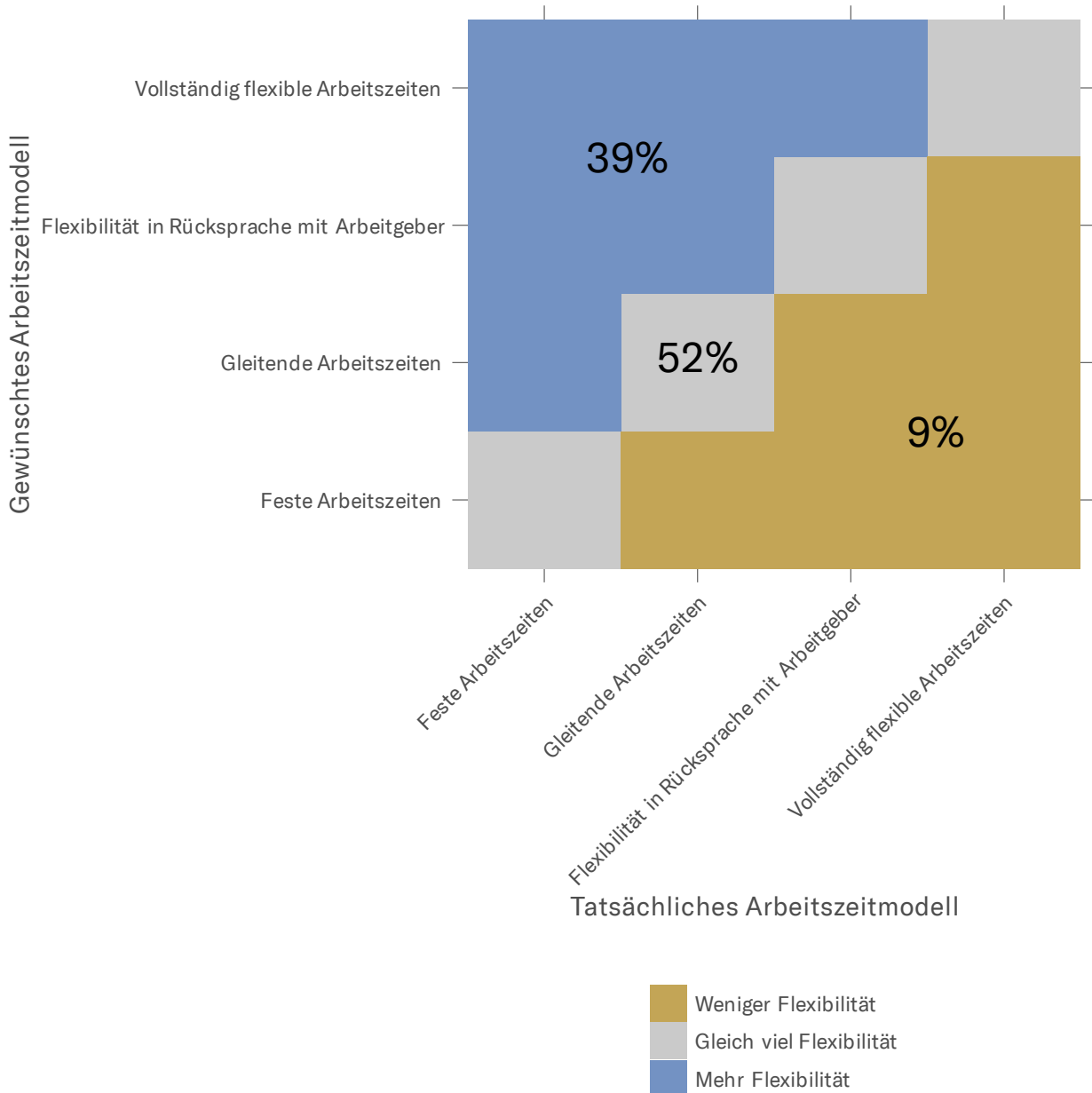
Insgesamt zeigt der Vergleich zwischen tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeitmodellen, dass 39 Prozent der Angestellten, für welche flexible Arbeitszeiten grundsätzlich möglich sind, sich ein flexibleres Arbeitszeitmodell wünschen als das, in dem sie momentan arbeiten. 52 Prozent arbeiten bereits in ihrem gewünschten Arbeitszeitmodell und neun Prozent wün-

## Flexibilität in der Arbeitswelt

schen sich ein weniger flexibles Arbeitszeitmodell als das, in welchem sie momentan arbeiten.

### Gewünschtes vs. Tatsächliches Arbeitszeitmodell – Gesamtbild (Abb. 6)

«Welches Arbeitszeitmodell würden Sie bevorzugen, wenn Sie die Wahl hätten?», «Wie ist Ihre Arbeitszeit genau geregelt?»  
– Angestellte, deren Beruf grundsätzlich flexible Arbeitszeiten ermöglicht



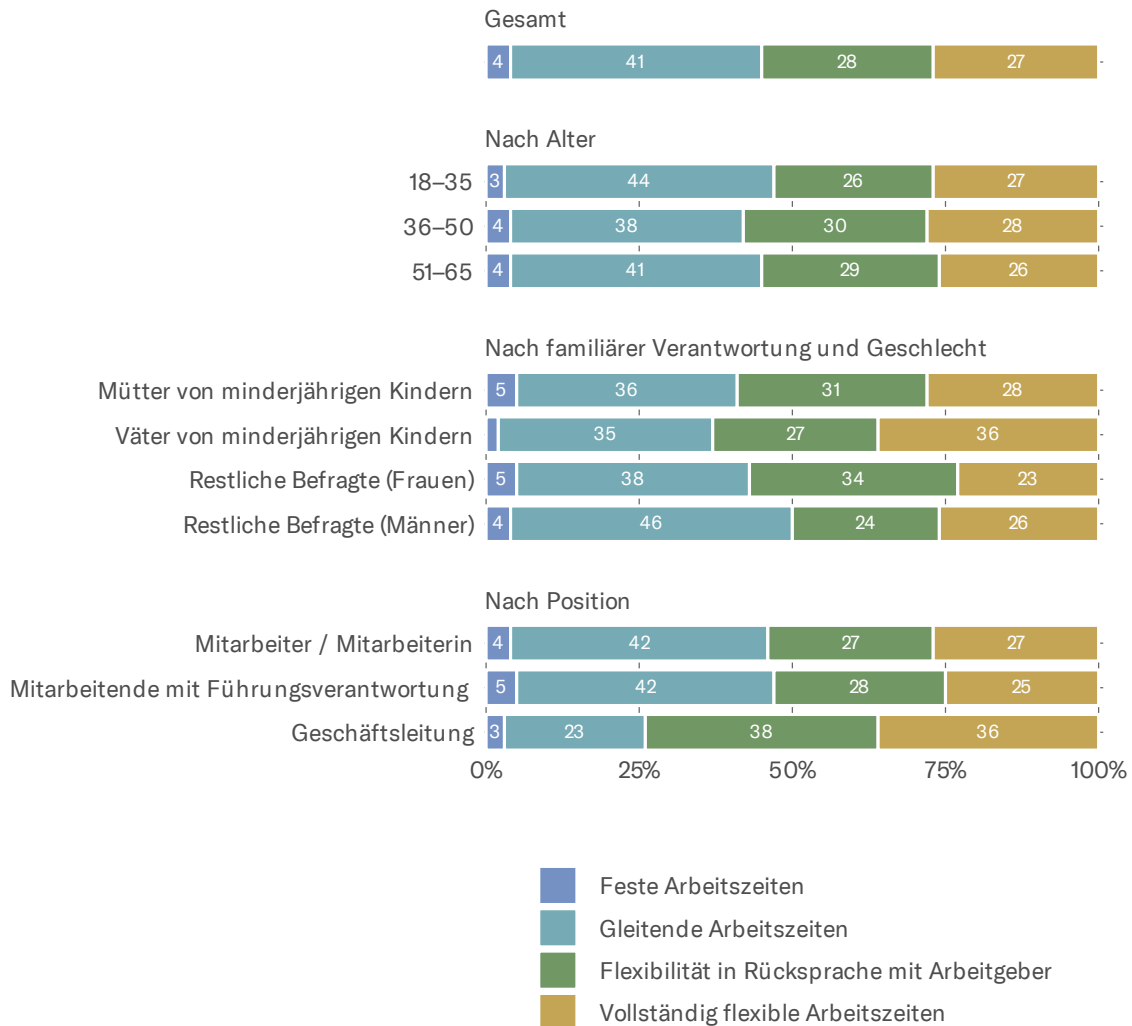
Bezüglich des gewünschten Arbeitszeitmodells tut sich kein Generationengraben auf (Abb. 7). Die unter 35-Jährigen zeichnen sich nicht durch eine besondere Flexibilitätsaffinität oder -aversion aus und sind diesbezüglich ähnlich eingestellt wie die über 50-Jährigen.



# Flexibilität in der Arbeitswelt

## Gewünschtes Arbeitszeitmodell (Abb. 7)

«Welches Arbeitszeitmodell würden Sie bevorzugen, wenn Sie die Wahl hätten?» – Angestellte, deren Beruf grundsätzlich flexible Arbeitszeiten ermöglicht



Vielmehr scheint die Lebensphase den Unterschied auszumachen. Die Altersgruppe der 36- bis 50-Jährigen, welche am stärksten durch Betreuungsaufgaben von kleinen Kindern beansprucht wird, wünscht sich eher flexiblere Arbeitszeitmodelle. Väter und Mütter von minderjährigen Kindern sind denn auch die Gruppen, welche flexiblere Arbeitszeitmodelle am stärksten favorisieren. Besonders ausgeprägt sind die Unterschiede zwischen Vätern von Minderjährigen und anderen Männern. Männer bevorzugen häufiger als Frauen das weniger flexible Gleitzeitmodell, was möglicherweise damit zu tun hat, dass auch abgesehen von der Betreuung minderjähriger Kinder Frau-

en häufiger Care- und Haushaltsaufgaben übernehmen, wofür flexiblere Arbeitszeitmodelle hilfreich sind. Abbildung 7 zeigt ausserdem, dass Mitglieder von Geschäftsleitungen flexiblere Modelle der Gleitzeit vorziehen.

# Insbesondere Eltern minderjähriger Kinder favorisieren flexiblere Arbeitszeitmodelle.

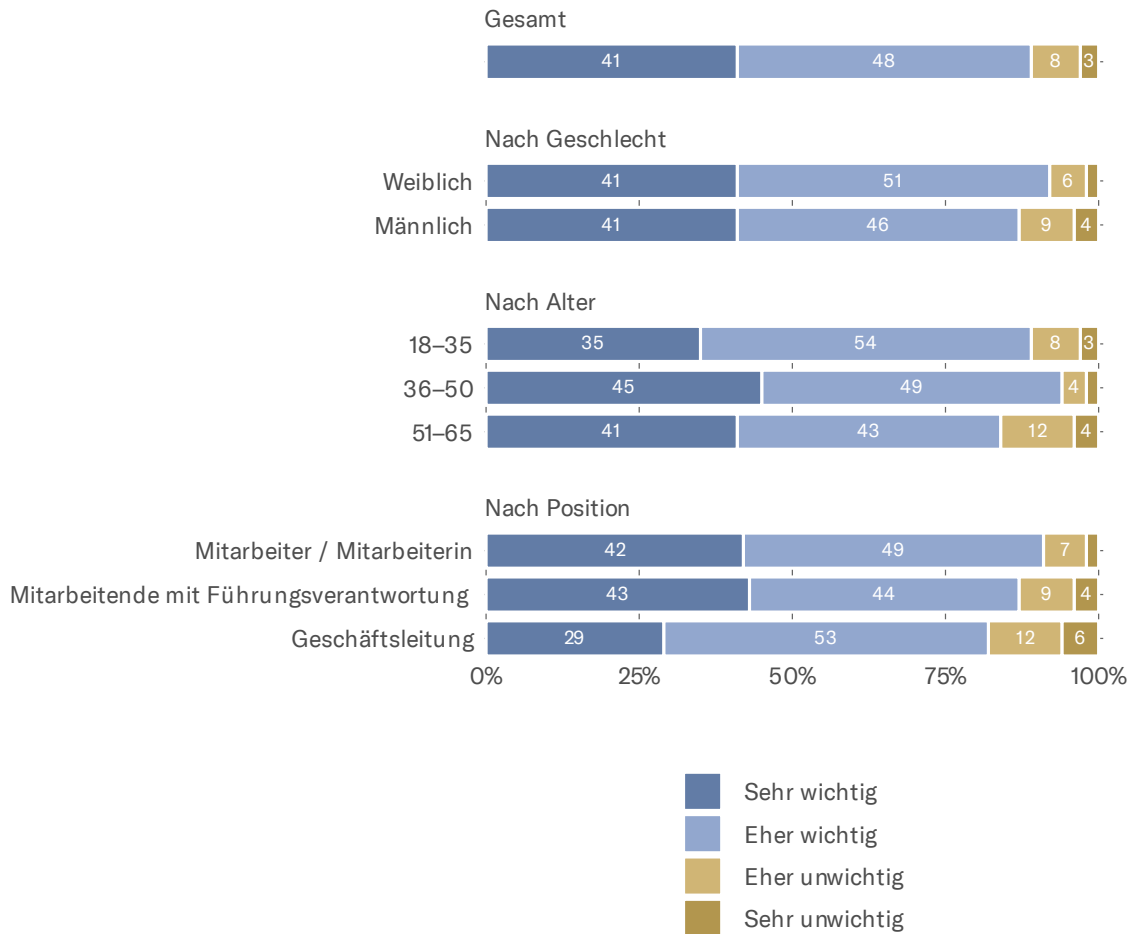
Für 9 von 10 Angestellten ist das Arbeitszeitmodell sehr oder eher wichtig bei der Auswahl des Arbeitgebers (Abb. 8). Arbeitszeitmodelle können für Arbeitgebende also ein entscheidendes Argument sein, um in einem durch Arbeitskräftemangel geprägten Arbeitsmarkt Arbeitnehmende zu gewinnen.

Wie bereits erwähnt, unterscheiden sich die Präferenzen der mittleren Altersgruppe deutlich von denen der übrigen Befragten. Ihnen ist das Arbeitszeitmodell bei der Auswahl des Arbeitgebers überdurchschnittlich wichtig, was sich durch die familiären Betreuungsaufgaben dieser Gruppe erklären lässt.

# Flexibilität in der Arbeitswelt

## Wichtigkeit des Arbeitszeitmodells (Abb. 8)

«Wie wichtig ist das Arbeitszeitmodell bei der Auswahl Ihres Arbeitgebers?» – Angestellte, deren Beruf grundsätzlich flexible Arbeitszeiten ermöglicht



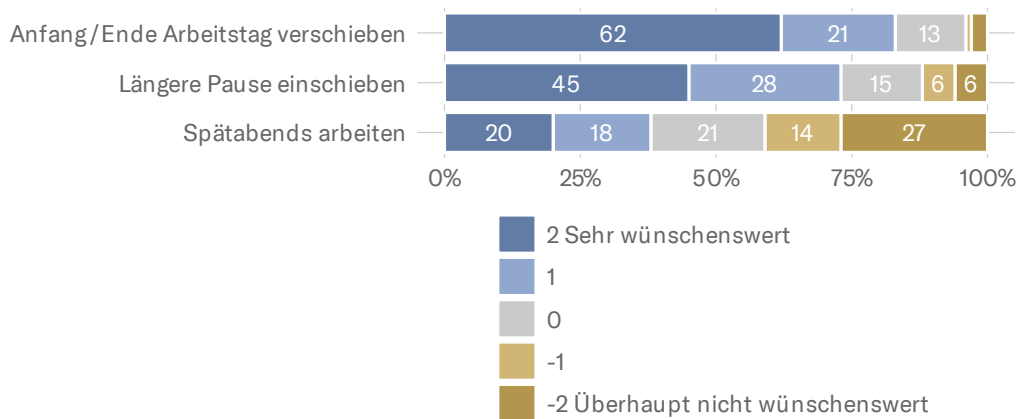
Was die verschiedenen Formen der Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung betrifft, so hat für die Befragten die Möglichkeit, den Beginn oder das Ende des Arbeitstages zu verschieben, oberste Priorität. Also zum Beispiel die Möglichkeit zu haben, länger zu schlafen, oder sich die Zeit für ein Morning Work-out zu nehmen, bzw. die Möglichkeit früher Feierabend zu machen, um Zeit für Hobbys oder familiäre Aktivitäten oder Aufgaben zu haben. 83 Prozent der Angestellten, für welche flexible Arbeitszeiten grundsätzlich möglich sind, erachten die Möglichkeit den Anfang bzw. das Ende des Arbeitstages zu verschieben als eher oder sehr wünschenswert (Abb. 9). Auch die Möglichkeit, die Arbeit für eine längere Pause zu unterbrechen, um beispielsweise eine längere Mittagspause einzuschieben, wird von vielen

## Flexibilität in der Arbeitswelt

(73 %) wertgeschätzt. Im Gegensatz dazu finden es nur zwei von fünf betroffenen Angestellten wünschenswert, die Möglichkeit zu haben, spätabends zu arbeiten und sich zum Beispiel nach dem Abendessen noch einmal im Homeoffice hinzusetzen. Die Mehrheit sieht diesbezüglich keinen Bedarf.

### Beurteilung von Flexibilitätsformen (Abb. 9)

«Wie beurteilen Sie die folgenden Arten der Flexibilität?» – Angestellte, deren Beruf grundsätzlich flexible Arbeitszeiten ermöglicht



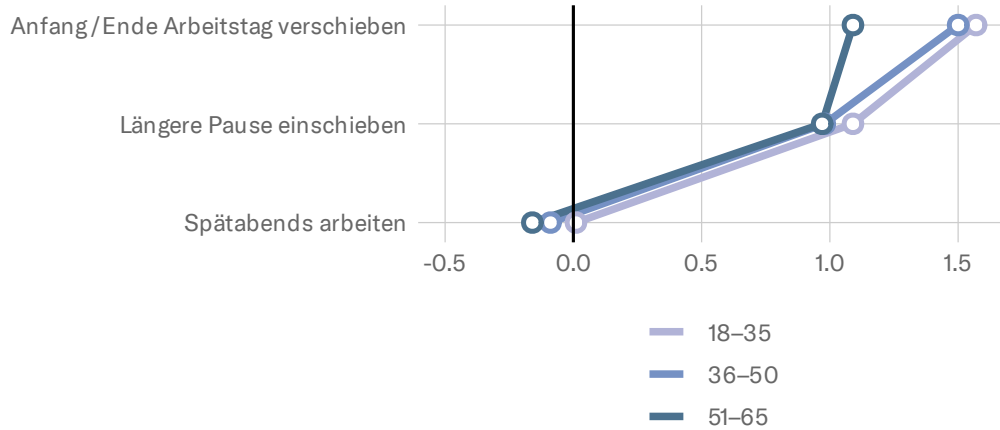
Zwischen den Altersgruppen gibt es bei diesen drei Formen der Arbeitszeitflexibilität nur relativ geringe Unterschiede (Abb. 10). Die Möglichkeit, den Beginn und das Ende der Arbeitszeit zu verschieben und längere Pausen einzulegen, wird in allen Altersgruppen mehrheitlich als wünschenswert angesehen, während die Möglichkeit, spätabends zu arbeiten, im Durchschnitt als neutral bis eher nicht wünschenswert bewertet wird. Auffallend ist jedoch, dass für die über 50-Jährigen die Möglichkeit, früher oder später mit der Arbeit zu beginnen, weniger wünschenswert ist. Für die unter 35-Jährigen und die 36- bis 50-Jährigen ist dies hingegen klar die wünschenswerteste Art der Flexibilität. Es sind diejenigen Gruppen, für welche Hobbyaktivitäten und familiäre Betreuungsaufgaben auch eine wichtigere Rolle gegenüber dem Berufsleben einnehmen als für die älteste Berufsgruppe (siehe auch Abbildung 17 zu den Vorteilen von flexiblen Arbeitszeiten – aufgeschlüsselt nach Alter).

# Flexibilität in der Arbeitswelt

## Beurteilung von Flexibilitätsformen – nach Alter (Abb. 10)

«Wie beurteilen Sie die folgenden Arten der Flexibilität?» – Angestellte, deren Beruf grundsätzlich flexible Arbeitszeiten ermöglicht

Durchschnittswerte für die Altersgruppen: höhere Werte bedeuten eine Massnahme wird als wünschenswerter bewertet



Dieses Kapitel zeigt, dass die Erwerbstätigen im Allgemeinen mit ihrer Arbeitszeitregelung grundsätzlich zufrieden sind und eine Mehrheit der Personen, deren Beruf flexible Arbeitszeiten grundsätzlich zulässt, bereits in ihrem Wunscharbeitszeitmodell arbeiten. Unter den Personen, welche ein anderes Arbeitszeitmodell vorziehen, als das in dem sie arbeiten, dominiert der Wunsch nach flexibleren Arbeitszeitmodellen. Die Gründe dahinter und mögliche Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten werden in Kapitel 3 untersucht.

## 2.3 WEITERE FLEXIBILITÄTSFORMEN: ARBEITSTAGE UND ARBEITSORT

Flexibilität im Arbeitsalltag kann verschiedene Formen annehmen. Neben der Frage wie flexibel Beschäftigte bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit innerhalb eines Tages sind, stellt sich auch die Frage nach der Flexibilität bei der Wahl der Arbeitstage innerhalb einer Arbeitswoche und beim Arbeitsort.

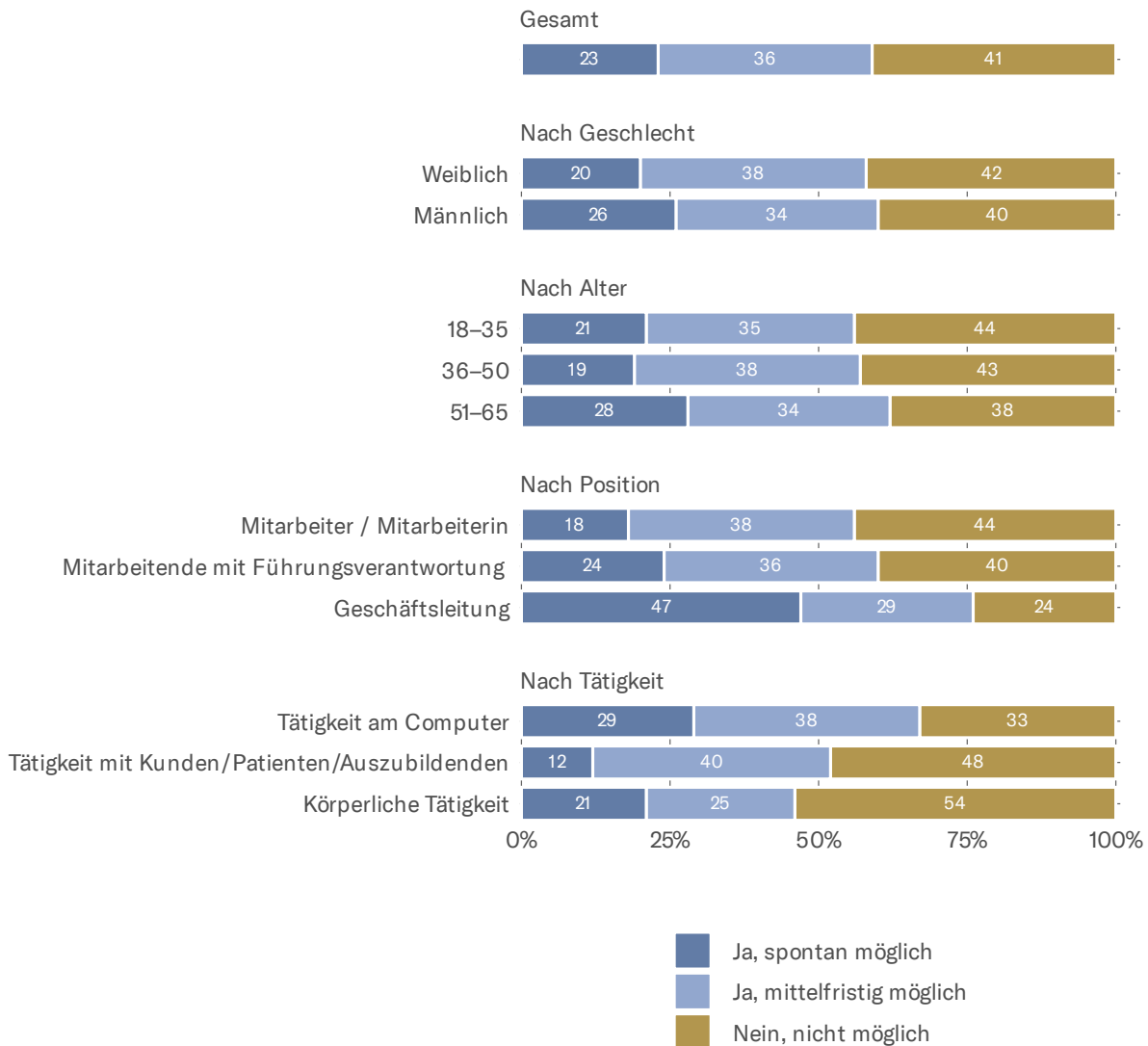
Abbildung 11 zeigt, dass eine Mehrheit (59 %) der erwerbstätigen Schweizer Bevölkerung eine gewisse Flexibilität bei der Wahl

## Flexibilität in der Arbeitswelt

der Arbeitstage genießt. So können 23 Prozent spontan ihre Arbeitstage wechseln und 36 Prozent können dies mittelfristig tun. Frauen können etwas weniger oft ihre Arbeitstage spontan wechseln als Männer, was wohl mit ihrer Übervertretung in Berufen im Gesundheits- und Bildungssektor zu tun hat, wo dies generell weniger gut möglich ist.

### Flexibilität bei der Auswahl der Arbeitstage (Abb. 11)

«Können Sie selbst entscheiden, an welchen Tagen Sie arbeiten möchten?» – Erwerbstätige Bevölkerung



Wie Abbildung 11 auch zeigt, ist ein spontaner Wechsel der Arbeitstage für Personen mit einer Tätigkeit mit Menschen am schwierigsten, gefolgt von Personen mit einer körperlichen Tätigkeit. Büroangestellte, welche am Computer arbeiten, ha-

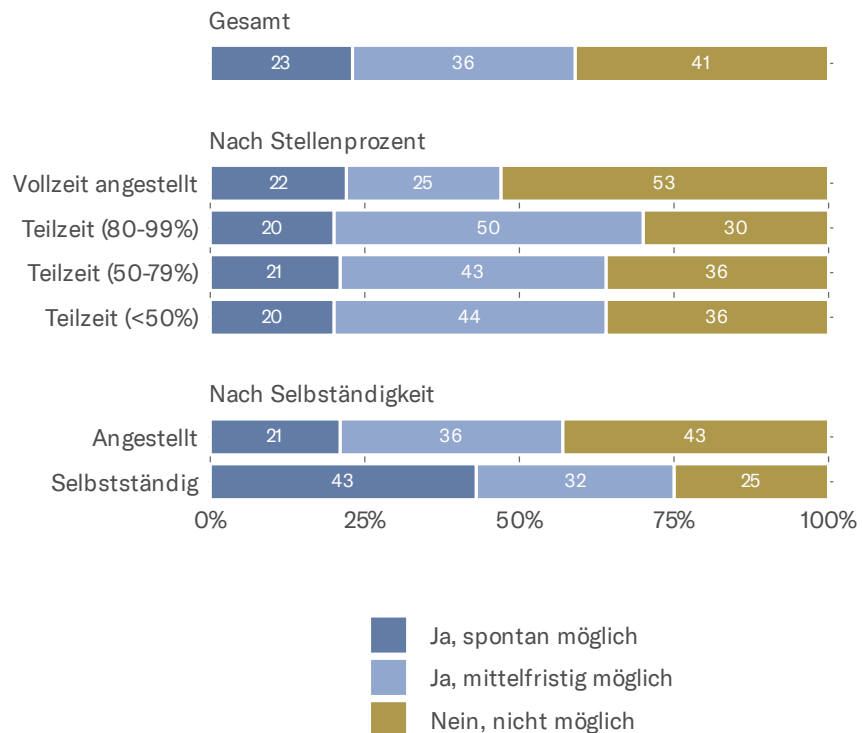
## Flexibilität in der Arbeitswelt

ben am ehesten die Möglichkeit spontan zu entscheiden, an welchen Tagen sie arbeiten möchten. Die älteste Altersgruppe von Erwerbstätigen kann öfters spontan den Arbeitstag wählen. Dies hat wohl damit zu tun, dass diese Altersgruppe häufiger Führungspositionen einnimmt und damit häufiger über ihre Arbeitstage entscheiden kann.

Abbildung 12 zeigt, dass die Möglichkeit der mittelfristigen Anpassung der Arbeitstage, stark von den Stellenprozenten abhängt, da Vollzeitangestellte durch gesetzliche oder geschäftliche Rahmenbedingungen stark eingeschränkt sind. Von den Erwerbstätigen, welche 80 bis 99 Prozent arbeiten, kann die Hälfte mittelfristig ihre Arbeitstage anpassen – im Vergleich zu einem Viertel der Vollzeitangestellten. Selbständige haben mehr Möglichkeiten der Anpassung, aber auch sie sind gewissen externen Faktoren ausgeliefert. So ist bei einem Viertel der Selbständigen eine Anpassung der Arbeitstage nicht möglich.

### Flexibilität bei der Auswahl der Arbeitstage – nach Anstellungsverhältnis (Abb. 12)

«Können Sie selbst entscheiden, an welchen Tagen Sie arbeiten möchten?» – Erwerbstätige Bevölkerung

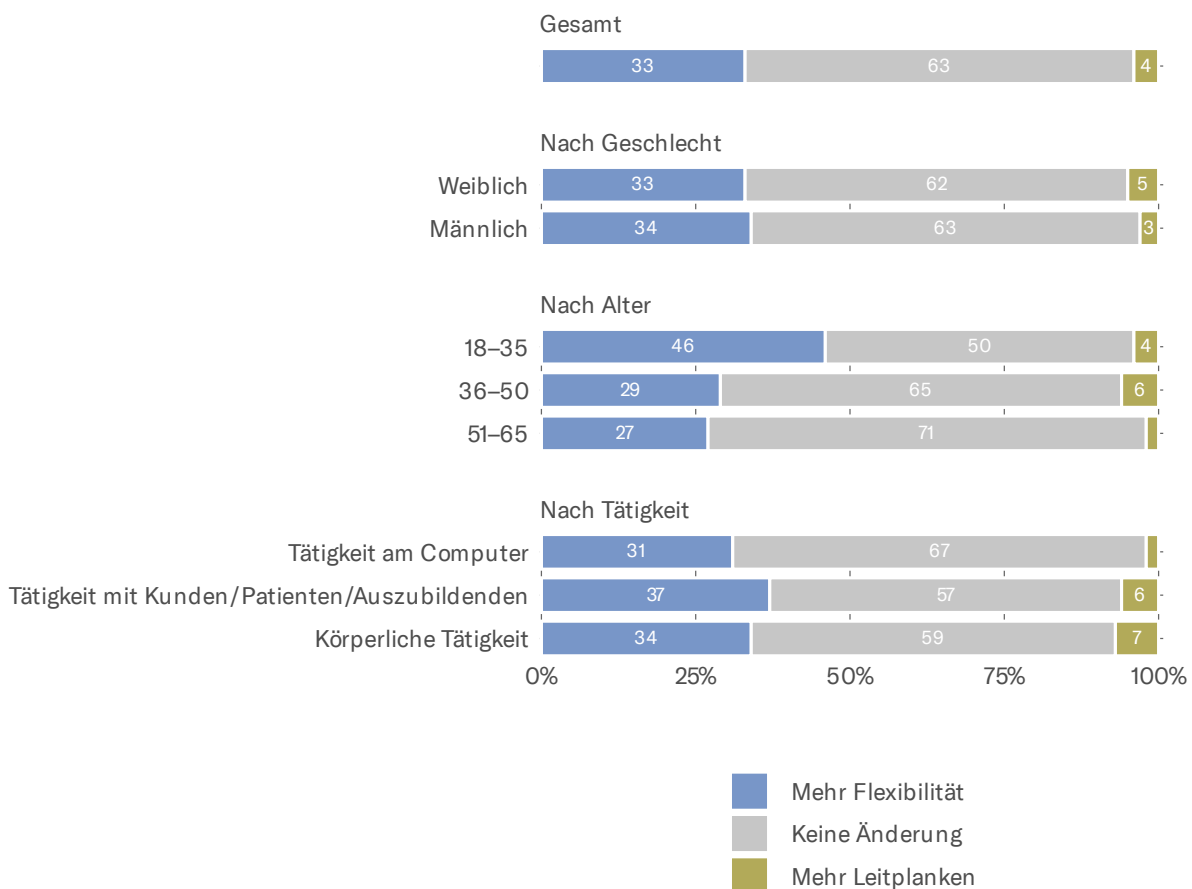


## Flexibilität in der Arbeitswelt

Wie bei der Flexibilisierung der Arbeitszeiten wünscht sich auch bei der Flexibilisierung der Arbeitstage ein substanzieller Teil der Schweizer Erwerbstätigen mehr Flexibilität (Abb. 13). Ein Drittel wünscht sich mehr Flexibilität bezüglich der Tage, an denen sie arbeiten, während rund zwei Drittel sich diesbezüglich keine Veränderung wünschen. Lediglich vier Prozent wünschen sich mehr Leitplanken.

### Wunsch nach Flexibilität vs. Leitplanken bei Arbeitstagen (Abb. 13)

«Wünschen Sie sich mehr Flexibilität oder mehr Leitplanken bezüglich der Tage, an denen Sie arbeiten?» – Erwerbstätige Bevölkerung



Während Frauen und Männer eine sehr ähnliche Haltung zur Flexibilisierung der Arbeitstage einnehmen, gibt es zwischen den Altersgruppen wesentliche Unterschiede. Konkret befürworten jüngere Befragte eine höhere Flexibilität deutlich stärker als ältere Befragte. Überdurchschnittlich viele Personen, die bei ihrer Tätigkeit mit Menschen arbeiten, wünschen sich mehr Flexibilität. Sie arbeiten oft in Berufen, welche über weniger



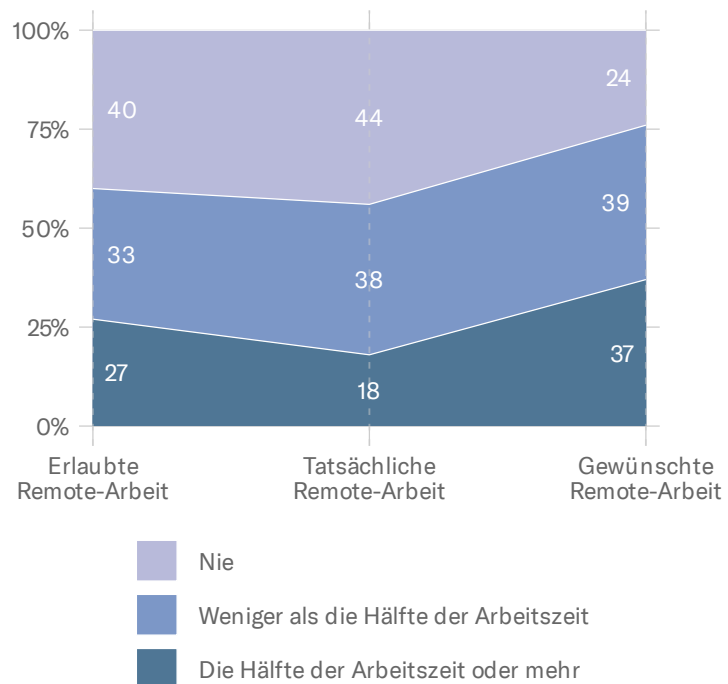
## Flexibilität in der Arbeitswelt

Flexibilität verfügen, da von ihnen gewisse Dienstleistungen abhängen. Gleichzeitig wünschen sie sich, wie auch Personen mit körperlicher Tätigkeit, etwas häufiger mehr Leitplanken bezüglich der Arbeitstage.

Wie Abbildung 14 zeigt, hat die Mehrheit der Angestellten (60 %) in der Schweiz die Möglichkeit, mindestens ab und zu remote, also nicht an dem vom Arbeitgeber bereitgestellten Arbeitsplatz, zu arbeiten. Rund ein Fünftel hat sogar die Möglichkeit, die Hälfte der Arbeitszeit oder mehr remote zu arbeiten. Die grosse Mehrheit der Angestellten nehmen diese Möglichkeiten auch wahr. 56 Prozent arbeiten manchmal remote und immerhin 18 Prozent arbeiten die Hälfte oder mehr der Arbeitszeit nicht an ihrem angestammten Arbeitsplatz.

### Erlaubte, tatsächliche und gewünschte Remote-Arbeit (Abb. 14)

«Wie häufig erlaubt Ihnen der Arbeitgeber remote zu arbeiten (also nicht an dem vom Arbeitgeber bereitgestellten Arbeitsplatz, z.B. im Homeoffice)», «Wie häufig arbeiten Sie remote?», «Wie häufig würden Sie gerne remote arbeiten?» – Angestellte



Generell wünschen sich die Schweizer Angestellten noch mehr Flexibilität bezüglich ihres Arbeitsplatzes als sie bereits haben. Während momentan 60 Prozent der Angestellten die Möglich-

keit besitzen, remote zu arbeiten, wünschen sich drei Viertel diese Möglichkeit. Niemals remote arbeiten will nur rund ein Viertel der Angestellten. Die drei Viertel teilen sich relativ gleichmäßig auf Personen auf, welche weniger als die Hälfte der Arbeitszeit bzw., welche die Hälfte der Arbeitszeit oder mehr remote arbeiten möchten. Der Wunsch nach mehr Remote-Arbeit bleibt also ungebrochen.

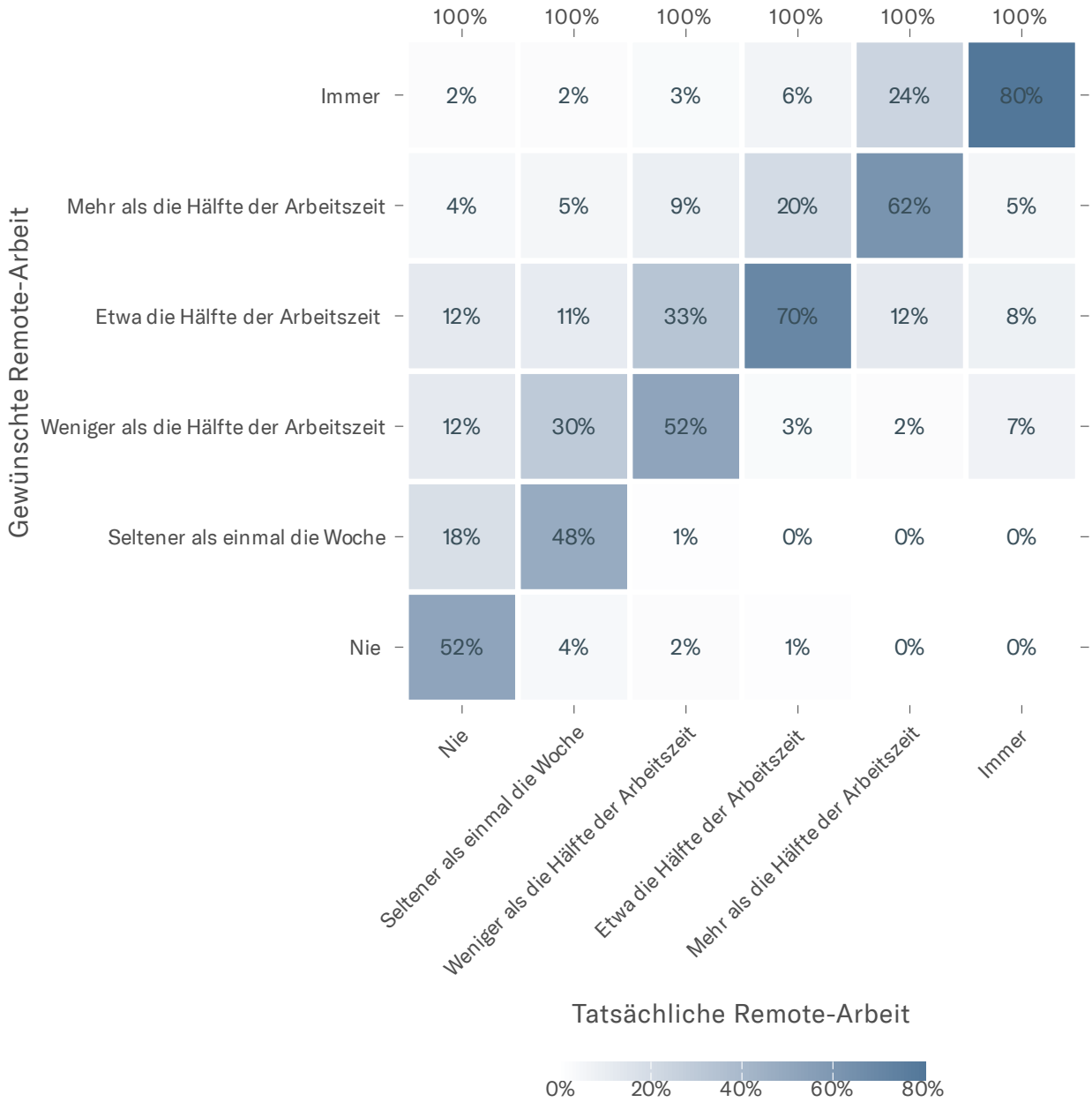
# Drei Viertel der Angestellten möchten manchmal remote arbeiten.

Abbildung 15 zeigt genauer, bei wem die tatsächliche Remote-Arbeit auch der Wunschvorstellung entspricht. Bei einer klaren Mehrheit der Angestellten, welche die Hälfte der Arbeitszeit oder mehr remote arbeiten können, entspricht ihre momentane Homeoffice-Gestaltung auch ihren Wünschen. Zum Beispiel bei 70 Prozent der Befragten, welche momentan etwa die Hälfte der Arbeitszeit remote arbeiten, entspricht dies auch ihrem Wunsch. Bei Personen, welche weniger als die Hälfte der Arbeitszeit bis nie remote arbeiten, decken sich Wunsch und Realität bei rund der Hälfte der Angestellten. Die restlichen Angestellten wünschen sich oft etwas, aber nicht viel mehr Remote-Arbeit. So möchten zum Beispiel 18 Prozent der Personen, welche heute nie remote arbeiten, seltener als einmal die Woche remote arbeiten. Oder 30 Prozent der Personen, welche heute seltener als einmal die Woche remote arbeitet, wünscht sich Remote-Arbeit während weniger als der Hälfte der Arbeitszeit. Ein kleiner Sprung in der Flexibilisierung des Arbeitsortes, könnte also viel zur Zufriedenheit der Beschäftigten beitragen.

# Flexibilität in der Arbeitswelt

## Gewünschte vs. Tatsächliche Remote-Arbeit (Abb. 15)

«Wie häufig würden Sie gerne remote arbeiten?», «Wie häufig arbeiten Sie remote?» – Angestellte



Dieses Kapitel zeigt, dass viele Erwerbstätige in der Schweiz bereits relativ flexibel über ihre Arbeitszeit, ihren Arbeitstag und ihren Arbeitsort entscheiden können und dass sich gleichzeitig viele noch mehr Flexibilität wünschen. Wie das Beispiel der Remote-Arbeit zeigt, ist der Wunsch dabei selten nach einer vollständigen Flexibilität. Nur wenige wollen immer remote arbeiten, aber viele möchten etwas mehr remote arbeiten als

## Flexibilität in der Arbeitswelt

derzeit möglich ist. Aus Sicht der befragten Erwerbstätigen geht es bei der Flexibilisierung also nicht darum, die Art des Arbeitens komplett umzustellen, sondern gezielt in gewissen Aspekten und in gewissen Umfang mehr Freiheiten zu erhalten.

**Viele Angestellte wünschen sich etwas, aber nicht viel mehr Remote-Arbeit.**

# Flexible Arbeitszeiten: Motive und Auswirkungen

In diesem Kapitel geht es um die Auswirkungen flexibler Arbeitsmodelle auf die Arbeitnehmenden. Wo sehen sie die grössten Vor- und Nachteile flexibler Arbeitsmodelle? Wie wirkt sich die Flexibilität auf das Stressniveau aus? Wie viele Teilzeitbeschäftigte könnten sich vorstellen, mehr zu arbeiten, wenn sie mehr Flexibilität hätten?

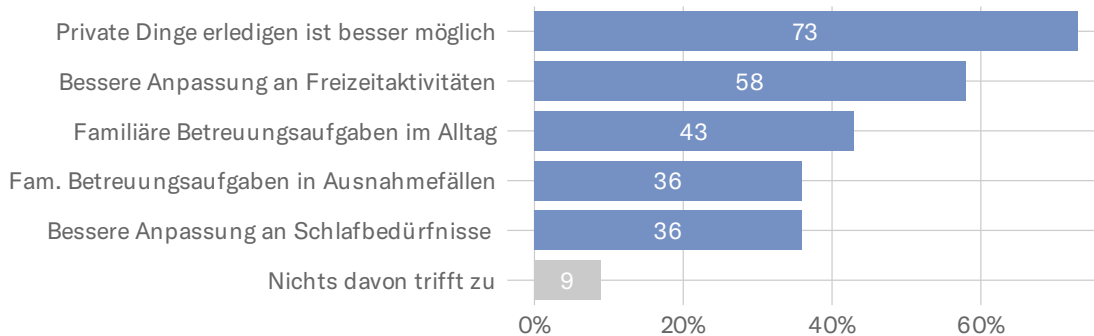
## 3.1 VERSCHIEDENE GRÜNDE SPRECHEN FÜR FLEXIBILITÄT

Schweizer Arbeitnehmende sehen verschiedene Vorteile von flexiblen Arbeitszeitmodellen (Abb. 16). Am häufigsten wird dem Grund zugestimmt, dass flexible Arbeitszeiten die Erledigung privater Aufgaben erleichtern. 73 Prozent der Befragten sehen dies als Argument für zusätzliche Flexibilität bei der zeitlichen Gestaltung des Arbeitstages.

## Flexibilität in der Arbeitswelt

### Vorteile flexibler Arbeitszeiten (Abb. 16)

«Welche Gründe sprechen für Sie für mehr Flexibilität bei der zeitlichen Gestaltung des Arbeitstages (Beginn, Ende, Pausen)?» – Personen, deren Beruf grundsätzlich flexible Arbeitszeiten ermöglicht



An zweiter Stelle liegt das Argument einer besseren Anpassung der Arbeit an Freizeitaktivitäten (58 %). Danach folgen familiäre Betreuungsaufgaben im Alltag (43 %), familiäre Betreuungsaufgaben in Ausnahmefällen, beispielsweise ein erkranktes Kind (36 %) sowie eine bessere Anpassung an die eigenen Schlafbedürfnisse (36 %). Nur neun Prozent der Befragten sehen in keinem dieser Punkte einen Vorteil durch flexible Arbeitszeiten.

## Neun von zehn Beschäftigten sehen in flexiblen Arbeitszeiten mindestens einen Vorteil.

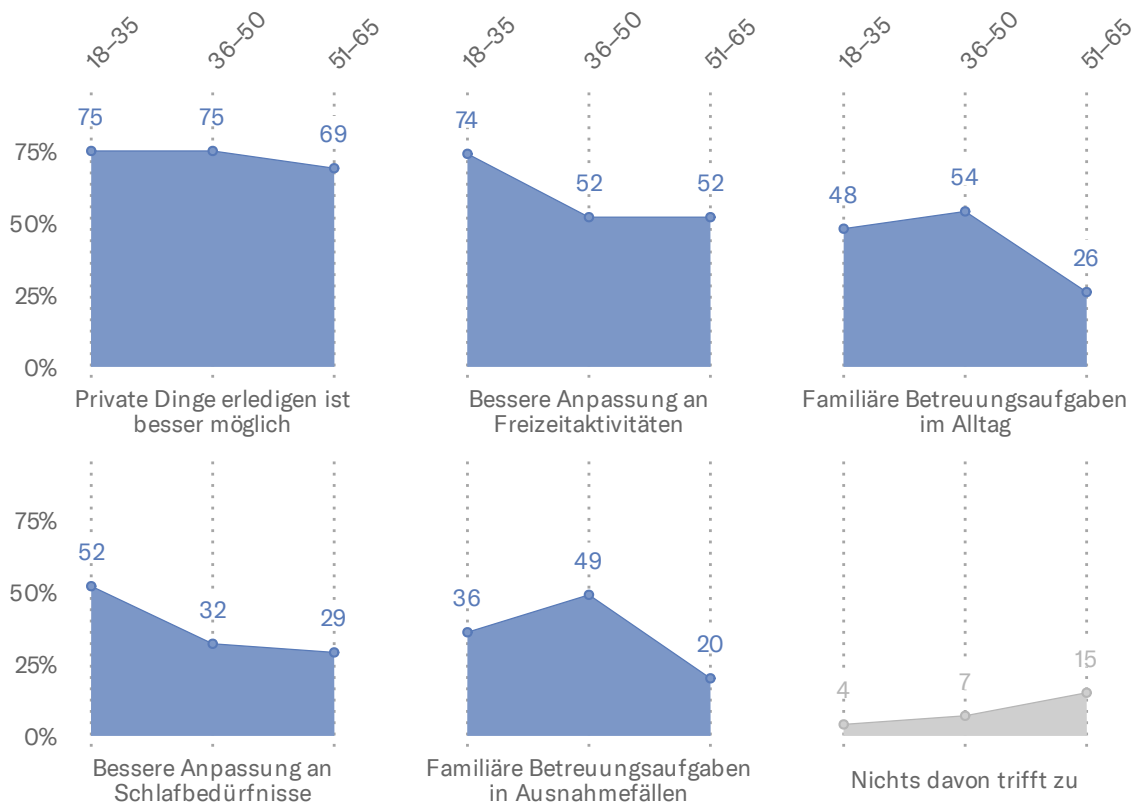
Die Bewertung der wichtigsten Gründe für Flexibilität unterscheidet sich je nach Lebenssituation der Befragten. Wie Abbildung 17 zeigt, nennen die 18- bis 35-Jährigen überdurchschnittlich oft eine bessere Anpassung an Freizeitaktivitäten oder eine bessere Anpassung an Schlafbedürfnisse als Gründe, die für flexible Arbeitszeiten sprechen. Die 36- bis 50-Jährigen wiederum sehen häufiger Betreuungsaufgaben im Alltag (54 %)

## Flexibilität in der Arbeitswelt

oder in Ausnahmefällen (49 %) als gute Gründe für flexible Arbeitszeiten an. Bei den älteren Befragten werden nur zwei Gründe von einer Mehrheit genannt, nämlich die leichtere Erledigung privater Dinge (69 %) und die bessere Anpassung an Freizeitaktivitäten (52 %). Diese Gruppe hat auch den höchsten Anteil an Befragten, die angeben, dass keiner dieser Gründe für flexible Arbeitszeiten spricht (15 %). Das deutet erneut daraufhin, dass älteren Personen flexible Arbeitszeiten tendenziell weniger wichtig sind als anderen Altersgruppen.

### Vorteile flexibler Arbeitszeiten – nach Alter (Abb. 17)

«Welche Gründe sprechen für Sie für mehr Flexibilität bei der zeitlichen Gestaltung des Arbeitstages (Beginn, Ende, Pausen)?» – Personen, deren Beruf grundsätzlich flexible Arbeitszeiten ermöglicht



Unter den Eltern von minderjährigen Kindern sind Betreuungsaufgaben im Alltag (79 %) und in Ausnahmefällen (70 %) die beiden wichtigsten Gründe für flexible Arbeitszeiten (Abb. 18). Bei

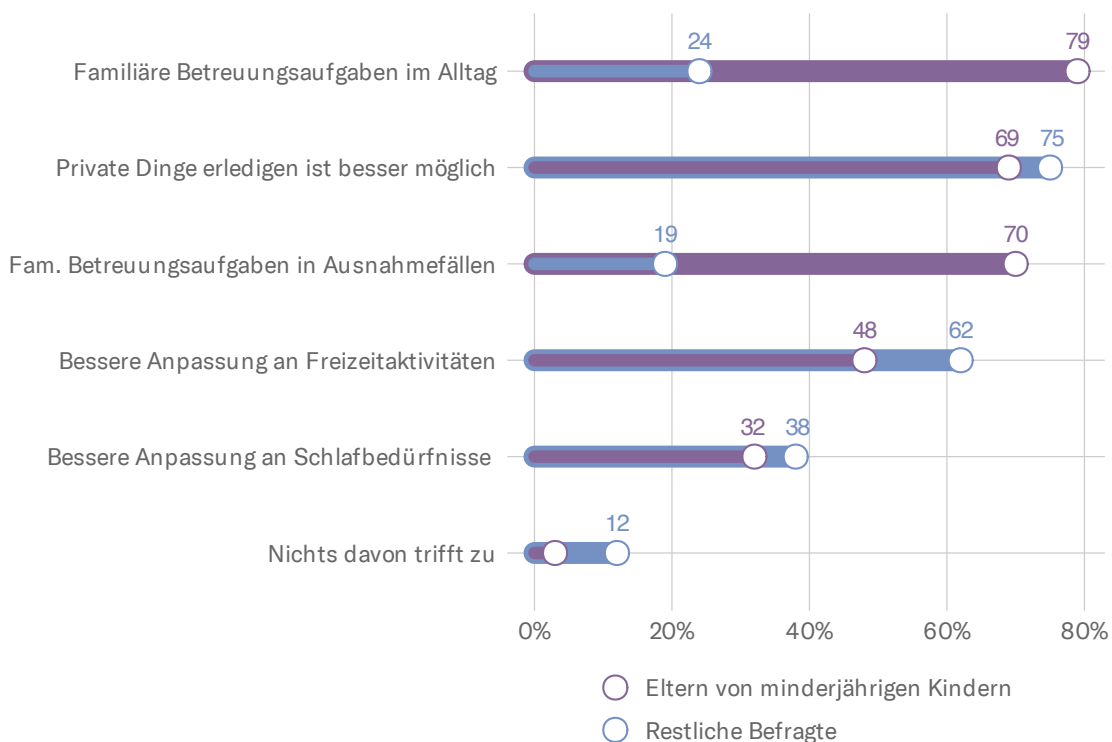
## Flexibilität in der Arbeitswelt

den übrigen Befragten stehen derweil die Erledigung privater Dinge (75 %) und die bessere Anpassung an Freizeitaktivitäten (62 %) an erster Stelle.

Abbildungen 17 und 18 zeigen somit, dass flexible Arbeitszeiten je nach Lebenssituation der Beschäftigten unterschiedliche Vorteile bieten.

### Vorteile flexibler Arbeitszeiten – Nach Elternschaft (Abb. 18)

«Welche Gründe sprechen für Sie für mehr Flexibilität bei der zeitlichen Gestaltung des Arbeitstages (Beginn, Ende, Pausen)?» – Personen, deren Beruf grundsätzlich flexible Arbeitszeiten ermöglicht



Interessant ist auch die unterschiedliche Bewertung der Vorteile durch Personen, die selbst flexible Arbeitszeiten haben (entweder Gleitzeit, Flexibilität in Absprache mit dem Arbeitgeber oder völlig flexible Arbeitszeiten) im Vergleich zu Personen mit festen Arbeitszeiten (Abb. 19). Es zeigt sich, dass alle Gründe von Personen mit flexiblen Arbeitszeiten positiver bewertet werden als von Personen mit festen Arbeitszeiten. Ein Teil dieses Unterschieds dürfte auf Selbstselektion zurückzuführen sein: Personen, die mehr Vorteile in flexiblen Arbeitszeiten sehen, suchen sich auch Stellen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen. Wie im er-

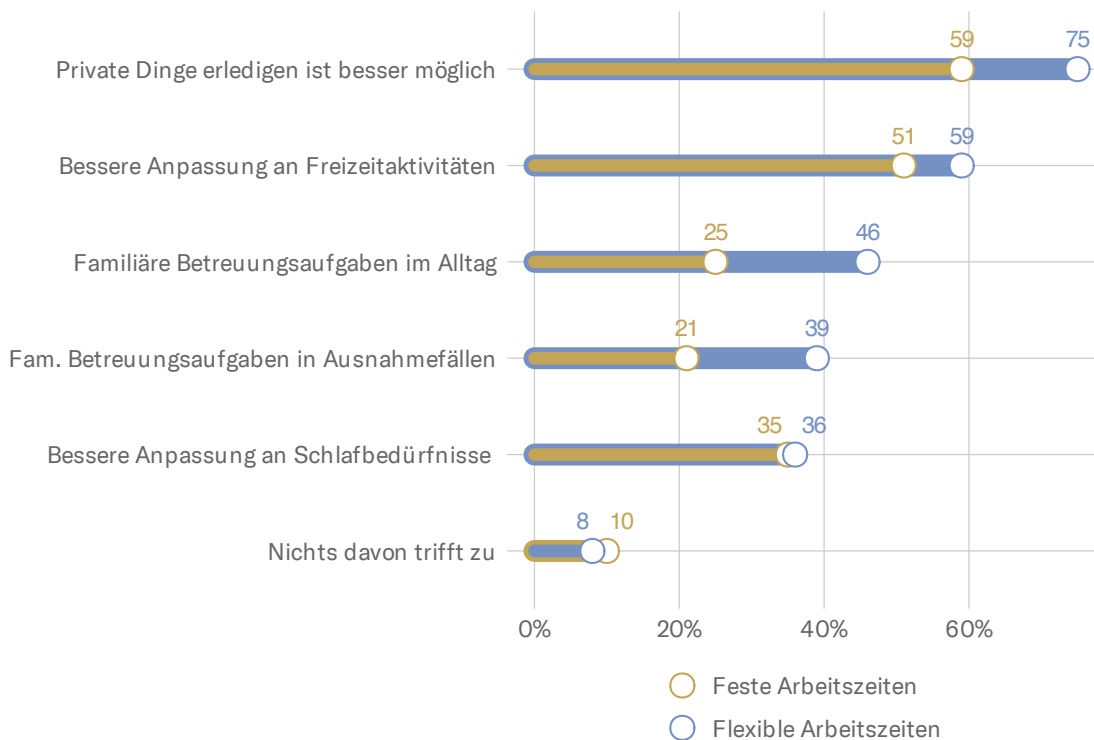


## Flexibilität in der Arbeitswelt

sten Kapitel gezeigt wurde, wünscht sich aber auch die grosse Mehrheit der Personen mit festen Arbeitszeiten mehr Flexibilität (Abb. 5). Daraus lässt sich schliessen, dass der Unterschied wahrscheinlich auch damit zusammenhängt, dass man die Vorteile flexibler Arbeitszeiten eher unterschätzt, wenn man selbst noch nicht davon profitiert. Gewisse Vorteile sehen aber auch die meisten Personen mit festen Arbeitszeiten – so sehen nur zehn Prozent von ihnen keine Gründe, die für flexible Arbeitszeiten sprechen.

### Vorteile flexibler Arbeitszeiten – nach eigener Arbeitszeitregelung (Abb. 19)

«Welche Gründe sprechen für Sie für mehr Flexibilität bei der zeitlichen Gestaltung des Arbeitstages (Beginn, Ende, Pausen)?» – Personen, deren Beruf grundsätzlich flexible Arbeitszeiten ermöglicht

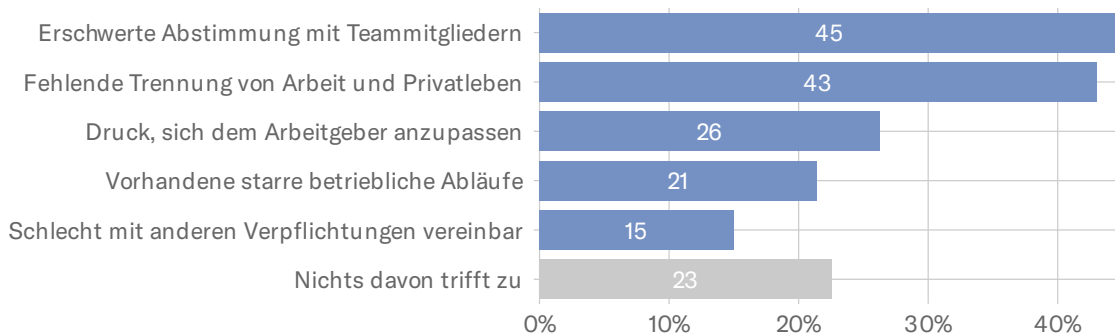


### 3.2 VERMISCHUNG VON ARBEIT UND FREIZEIT BELASTET NUR WENIGE

Viele Befragte sehen auch gewisse Faktoren, die gegen Flexibilität sprechen. Abbildung 20 zeigt die Bewertung möglicher Gründe, die gegen flexible Arbeitszeiten sprechen. Am häufigsten wird dabei die erschwerte Abstimmung mit den Teammitgliedern genannt. 45 Prozent der Befragten haben diesbezüglich Bedenken. 43 Prozent denken dasselbe über die fehlende Trennung von Arbeit und Privatleben. 26 Prozent sehen im Anpassungsdruck an den Arbeitgeber ein Argument gegen Flexibilität.

#### Nachteile flexibler Arbeitszeiten (Abb. 20)

«Welche Gründe sprechen für Sie gegen mehr Flexibilität bei der zeitlichen Gestaltung des Arbeitstages (Beginn, Ende, Pausen)?» – Personen, deren Beruf grundsätzlich flexible Arbeitszeiten ermöglicht



Knapp ein Viertel (23 %) sieht keine Gründe, die gegen flexible Arbeitszeiten sprechen. Dieser Anteil ist damit deutlich höher als der Anteil, der keine Vorteile von flexiblen Arbeitszeiten sieht (9 %, siehe Abb. 16). Zudem wird keiner der Vorbehalte von einer Mehrheit der Befragten geteilt. Dagegen finden zwei Gründe für flexible Arbeitszeiten eine Mehrheit.

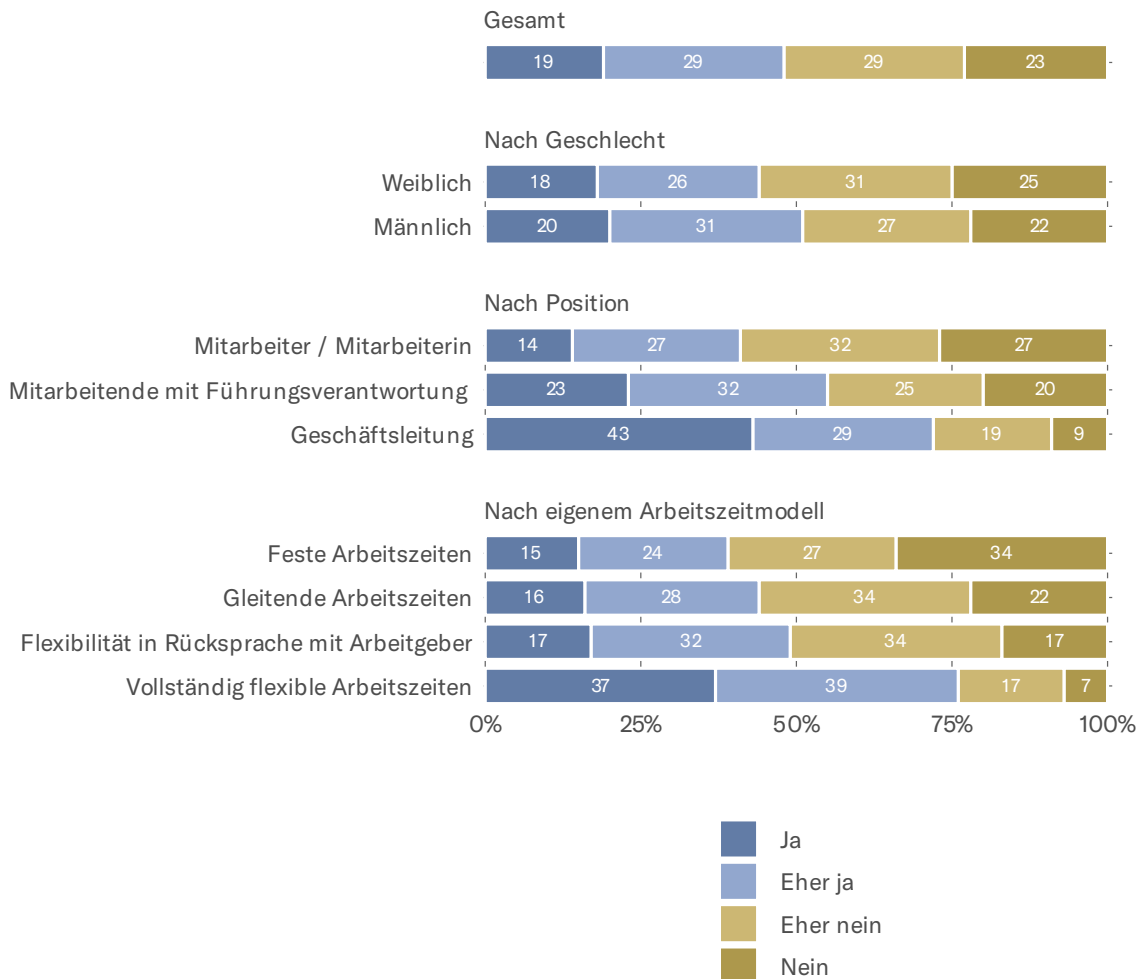
Dennoch ist der Anteil derer, die solche Vorbehalte haben, nicht unerheblich. Und gerade bei der fehlenden Trennung von Arbeit und Privatleben scheinen sie zumindest insofern Recht zu haben, als dass Personen mit flexiblen Arbeitszeiten tatsächlich häufiger angeben, dass Arbeit und Freizeit in ihrem Alltag regelmäßig ineinander übergehen (Abb. 21). Von den Personen mit

## Flexibilität in der Arbeitswelt

festen Arbeitszeiten geben nur 39 Prozent an, Freizeit und Arbeit seien bei ihnen oft nicht getrennt. Von den Personen mit vollständig flexiblen Arbeitszeiten sind es dagegen drei Viertel (76 %). Allerdings liegt dieser Anteil bei Personen mit gleitenden Arbeitszeiten (44 %) oder Flexibilität nach Absprache mit dem Arbeitgeber (49 %) deutlich näher am Anteil der Personen mit festen Arbeitszeiten als an dem der Personen mit vollständig flexiblen Arbeitszeiten. Die Vermischung von Arbeit und Freizeit scheint also vor allem bei einer vollständigen Flexibilisierung der Arbeitszeiten aufzutreten, bei einer teilweisen Flexibilisierung dagegen deutlich weniger.

### Vermischung von Arbeit und Freizeit (Abb. 21)

«Fliesen Arbeit und Freizeit in Ihrem Alltag regelmässig ineinander über?» – Erwerbstätige Bevölkerung



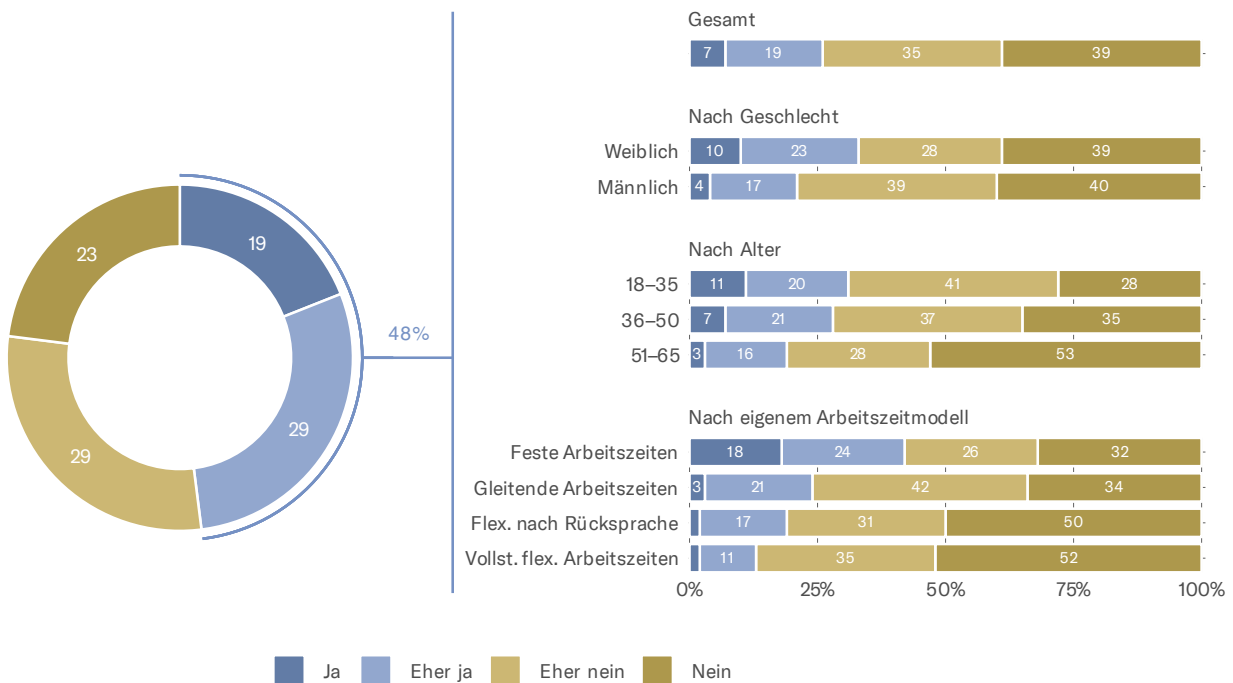
## Flexibilität in der Arbeitswelt

Abbildung 21 zeigt zudem, dass sich Arbeit und Freizeit bei Personen in höheren Funktionen häufiger vermischen. Während 31 Prozent der Mitarbeitenden angeben, dass Arbeit und Freizeit bei ihnen ineinander übergehen, sind es bei Personen mit Führungsverantwortung bereits 55 Prozent und bei Mitgliedern der Geschäftsleitung 72 Prozent. Der Anteil ist zudem leicht höher unter Männern (51 %) als unter Frauen (44 %).

Doch inwiefern ist diese Vermischung für die betroffenen Personen belastend? Wie Abbildung 22 zeigt, empfindet nur ein kleiner Teil die Vermischung als belastend. Von den 48 Prozent der Erwerbstätigen, die angeben, Arbeit und Freizeit flössen bei ihnen regelmässig ineinander über, geben sieben Prozent an, dies als Belastung zu empfinden. Weitere 19 Prozent antworten mit «eher ja» auf die Frage. Dieser Anteil ist tendenziell höher unter Frauen (33 % ja oder eher ja) und unter jüngeren Befragten (31 %).

### Belastung durch Vermischung von Arbeit und Freizeit (Abb. 22)

«Fliesen Arbeit und Freizeit in Ihrem Alltag regelmässig ineinander über?» – Erwerbstätige Bevölkerung  
 Wenn Antwort «ja», oder «eher Ja»: «Belastet es Sie, dass Ihre Arbeit und Ihre Freizeit ineinander überfliessen?»



## Flexibilität in der Arbeitswelt

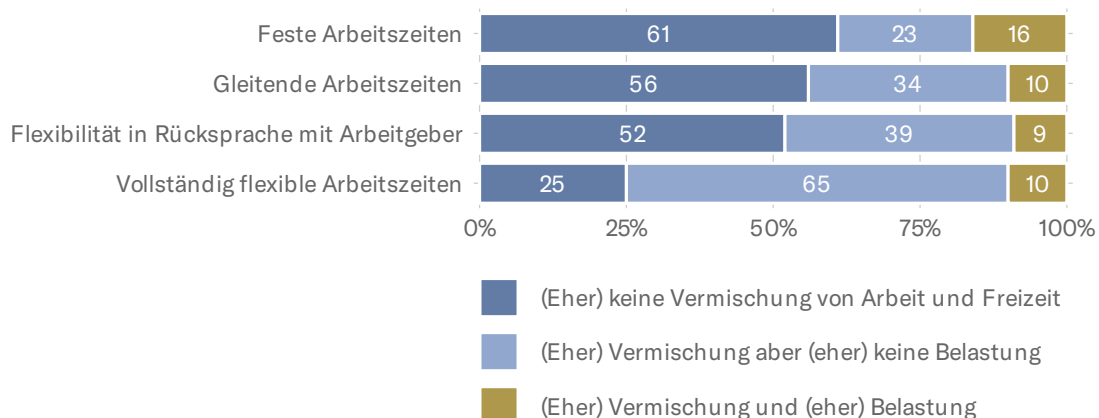
Insgesamt fließen also zwar bei rund der Hälfte der erwerbstätigen Bevölkerung Arbeit und Freizeit (eher) ineinander über. Aber nur ein Viertel davon gibt an, diese Vermischung sei für sie (eher) eine Belastung. Das entspricht rund zwölf Prozent der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung.

Zudem zeigt sich hier ein umgekehrtes Bild zu oben: je flexibler die Arbeitszeiten, desto kleiner ist der Anteil der Personen, die angeben, die Vermischung von Arbeit und Freizeit sei für sie belastend.

In Abbildung 23 sind diese beiden gegenläufigen Effekte auf die gesamte erwerbstätige Bevölkerung hochgerechnet. Die Ergebnisse zeigen, dass Personen mit flexibleren Arbeitszeiten zwar häufiger eine Vermischung von Arbeit und Freizeit erfahren, dies jedoch insgesamt seltener als Belastung empfinden. Nur jede zehnte erwerbstätige Person mit flexiblen Arbeitszeiten beklagt eine Belastung wegen Vermischung von Arbeit und Freizeit. Bei Beschäftigten mit festen Arbeitszeiten liegt dieser Anteil bei 16 Prozent.

### Belastung durch Vermischung von Arbeit und Freizeit – nach Arbeitszeitmodell (Abb. 23)

«Fließen Arbeit und Freizeit in Ihrem Alltag regelmässig ineinander über?», «Belastet es Sie, dass Ihre Arbeit und Ihre Freizeit ineinander überfließen?» – Erwerbstätige Bevölkerung



# Die Vermischung von Arbeit und Freizeit belastet Beschäftigte mit festen Arbeitszeiten häufiger als solche mit flexiblen Arbeitszeitmodellen.

Erwähnenswert ist ausserdem, dass Personen mit vollständig flexiblen Arbeitszeiten nicht häufiger durch die Vermischung von Arbeit und Freizeit belastet sind als Personen mit teilweise flexiblen Arbeitszeiten, obwohl drei Viertel von ihnen eine Vermischung der beiden Bereiche erfahren.

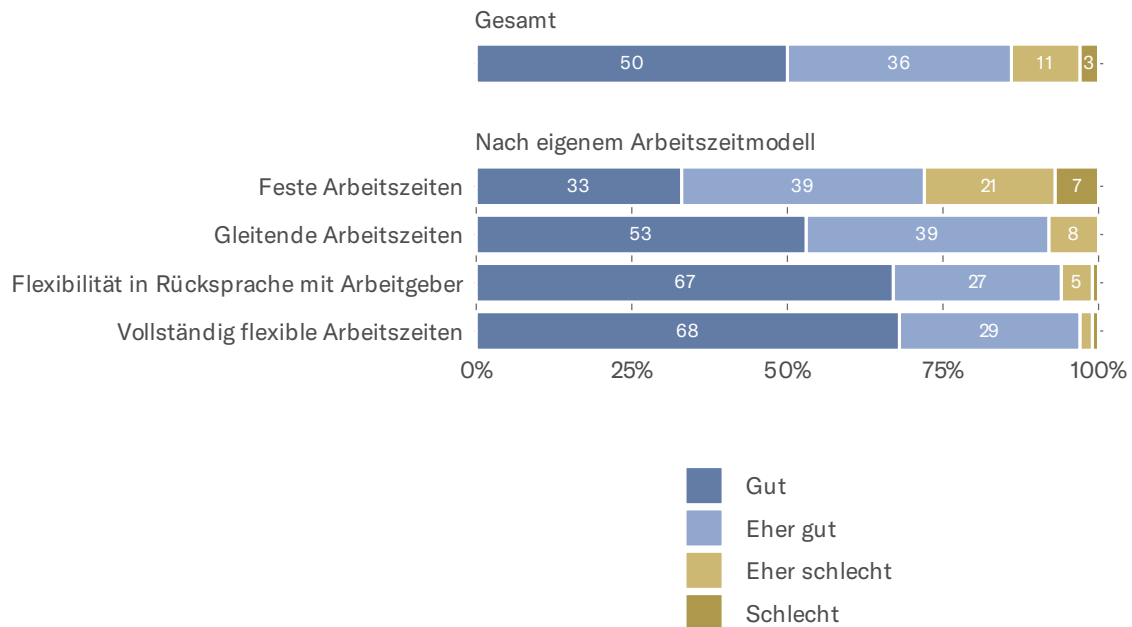
Woran könnte es liegen, dass Personen mit flexiblen Arbeitszeiten seltener eine belastende Vermischung von Arbeit und Freizeit erfahren als Personen mit festen Arbeitszeiten? Ein Grund dürfte sein, dass Personen, die eine solche Vermischung als belastend empfinden, sich wohl bewusst einen Job mit festen Arbeitszeiten aussuchen. Doch es gibt auch andere Faktoren, die eine Rolle spielen dürften. Beispielsweise geben Personen mit flexibleren Arbeitszeiten deutlich häufiger an, ihre Arbeitszeiten seien mit ihren familiären oder sozialen Verpflichtungen vereinbar (Abb. 24).

## Flexibilität in der Arbeitswelt

Unter Personen mit festen Arbeitszeiten beklagen 28 Prozent, dass ihre Arbeitszeiten (eher) schlecht mit ihrem Sozialleben vereinbar seien. Unter Personen mit vollständig flexiblen Arbeitszeiten ist dieser Anteil nur gerade drei Prozent. Möglicherweise ist für Personen mit flexiblen Arbeitszeiten eine allfällige Vermischung von Arbeit und Freizeit kaum belastend, weil sie dafür im Gegenzug mehr entspannende Zeit mit der Familie oder mit Freunden verbringen können.

### Vereinbarkeit von Arbeitszeiten mit familiären und sozialen Verpflichtungen (Abb. 24)

«Wie gut lassen sich Ihre Arbeitszeiten im Allgemeinen mit Ihren familiären oder sozialen Verpflichtungen vereinbaren?»  
– Erwerbstätige Bevölkerung

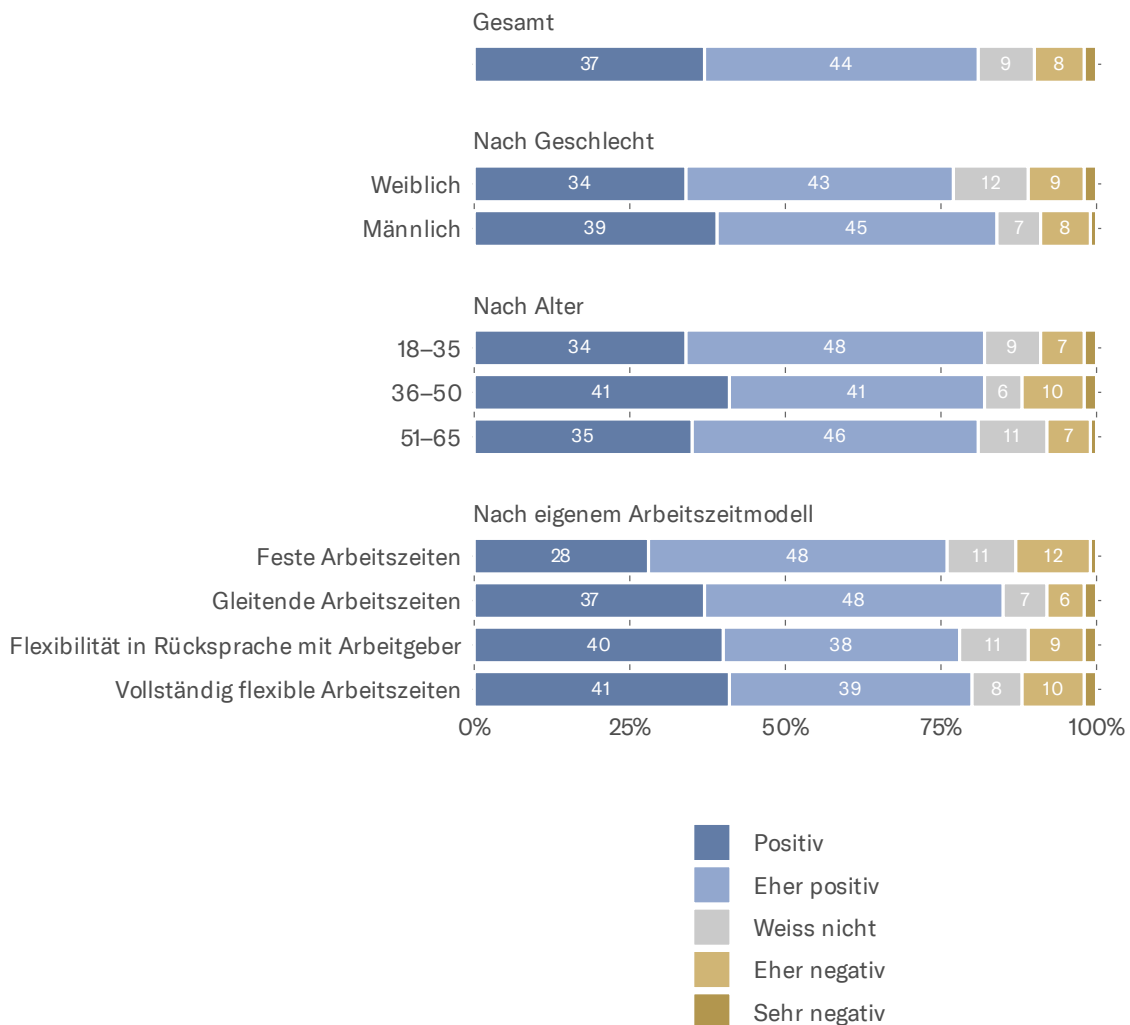


## Flexibilität in der Arbeitswelt

Gestützt wird diese Erklärung von den Erkenntnissen in Abbildung 25. Diese zeigt, dass sich alle Gruppen darin einig sind, dass mehr Flexibilität bei den Arbeitszeiten ihr Stressniveau senken würde. 81 Prozent sind der Meinung, zusätzliche Flexibilität bei den Arbeitszeiten würde sich (eher) positiv auf ihr Stressniveau auswirken. Nur zehn Prozent denken, sie hätten dadurch (eher) mehr Stress.

### Auswirkungen der Flexibilität auf Stressniveau (Abb. 25)

«Haben Sie das Gefühl, dass mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit einen positiven oder negativen Einfluss auf Ihr Stressniveau hat?» – Personen, deren Beruf grundsätzlich flexible Arbeitszeiten ermöglicht



Diese Ergebnisse sind bemerkenswert. Im Gegensatz zu dem, was in der gesellschaftlichen Debatte häufig diskutiert wird, gehen Arbeitnehmende grossmehrheitlich davon aus, dass zu-



sätzliche Flexibilität bei den Arbeitszeiten ihr Stressniveau senkt und nicht erhöht.

Zusammengefasst zeigt sich, dass Personen mit flexiblen Arbeitszeiten zwar häufiger eine Vermischung von Arbeit und Freizeit erleben als jene mit festen Arbeitszeiten, jedoch nur ein kleiner Teil diese Vermischung als belastend empfindet. Tatsächlich berichten Menschen mit flexiblen Arbeitszeiten seltener von Belastungen durch die Vermischung. Dies könnte unter anderem daran liegen, dass flexible Arbeitszeiten es erleichtern, soziale und familiäre Verpflichtungen wahrzunehmen. Insgesamt ist die überwältigende Mehrheit der Befragten überzeugt, dass mehr Flexibilität bei den Arbeitszeiten ihr Stressniveau senken würde.

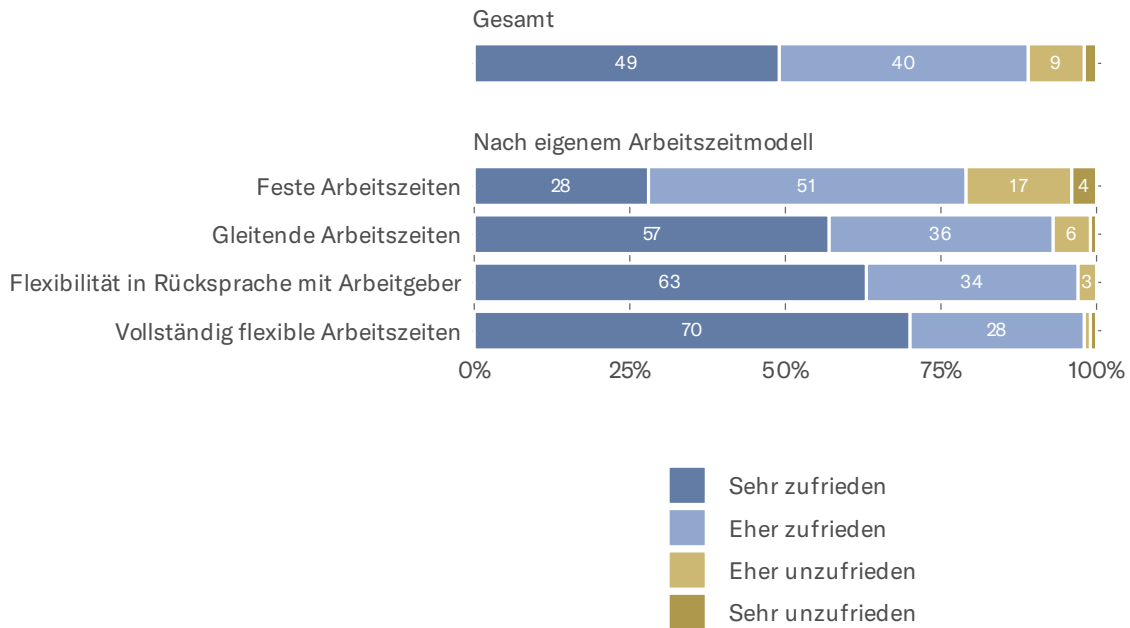
### 3.3 FLEXIBLERE ARBEITSZEITEN ALS MITTEL GEGEN ARBEITSKRÄFTEMANGEL

Personen mit flexiblen Arbeitszeiten sind deutlich zufriedener mit ihrer Arbeitszeitregelung als Personen mit festen Arbeitszeiten, wie Abbildung 26 zeigt. Von den Arbeitnehmenden mit festen Arbeitszeiten geben 28 Prozent an, mit ihrer derzeitigen Arbeitszeitregelung sehr zufrieden zu sein. Unter Beschäftigten mit gleitenden Arbeitszeiten ist der Anteil derer, die sehr zufrieden sind mit 57 Prozent hingegen rund doppelt so hoch. Personen, die zusätzliche Flexibilität nach Rücksprache mit Arbeitgeber (63 %) oder vollständig flexible Arbeitszeiten (70 %) haben, sind sogar noch häufiger sehr zufrieden.

## Flexibilität in der Arbeitswelt

### Zufriedenheit mit Arbeitszeitregelung (Abb. 26)

«Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer aktuellen Arbeitszeitregelung?» – Erwerbstätige Bevölkerung



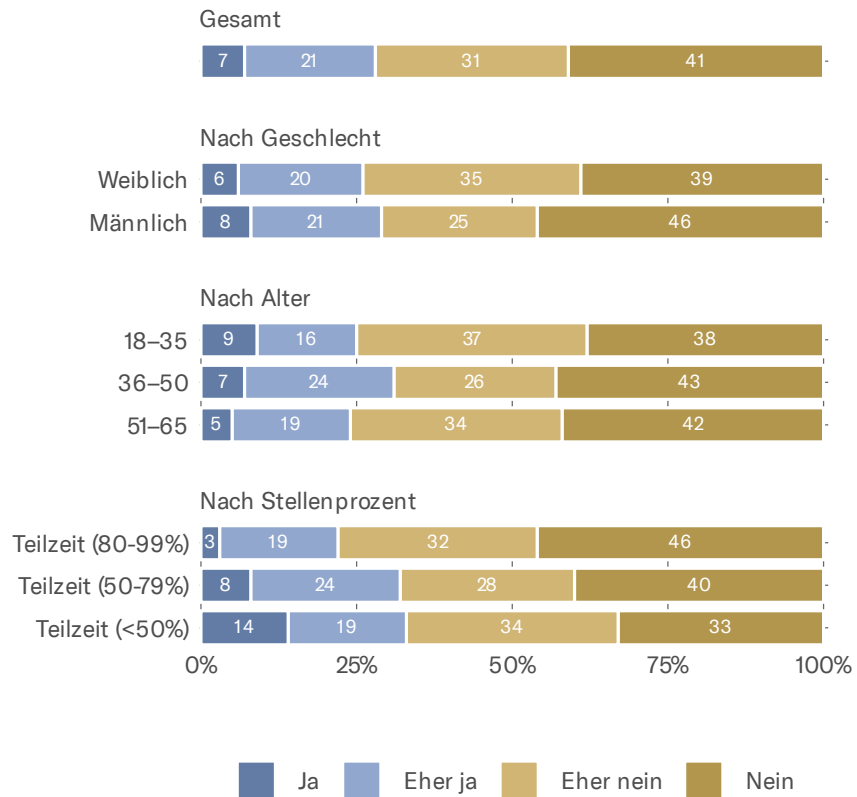
Die Abbildungen 27 und 28 zeigen, dass ein wesentlicher Teil der Schweizer Teilzeitbeschäftigten sich vorstellen könnte, das eigene Erwerbsarbeitspensum zu erhöhen, wenn sie mehr Flexibilität bei den Arbeitszeiten hätten. Sieben Prozent beantworten diese Frage mit ja, weitere 21 Prozent mit eher ja.

**Gut ein Viertel der  
Teilzeitbeschäftigten könnte  
sich mit flexibleren  
Arbeitszeiten ein höheres  
Pensum vorstellen.**

## Flexibilität in der Arbeitswelt

### Flexibilität und Arbeitspensum – nach Soziodemographie und Stellenprozent (Abb. 27)

«Haben Sie das Gefühl, dass Sie ihr Pensum erhöhen würden, wenn Sie flexibler arbeiten könnten?» – Teilzeitangestellte, deren Beruf grundsätzlich flexible Arbeitszeiten ermöglicht



Je geringer die aktuelle Arbeitszeit ist, desto grösser ist der Anteil der Personen, die angeben, dass sie sich bei einer Flexibilisierung der Arbeitszeit vorstellen könnten, ihr Pensum zu erhöhen (Abb. 27). Während von den Personen mit einem Beschäftigungsgrad zwischen 80 und 99 Prozent rund ein Fünftel angeben, dass sie bei einer Flexibilisierung (eher) bereit wären, ihr Arbeitspensum zu erhöhen, sind es bei den Personen mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als vier Tagen pro Woche etwa ein Drittel.

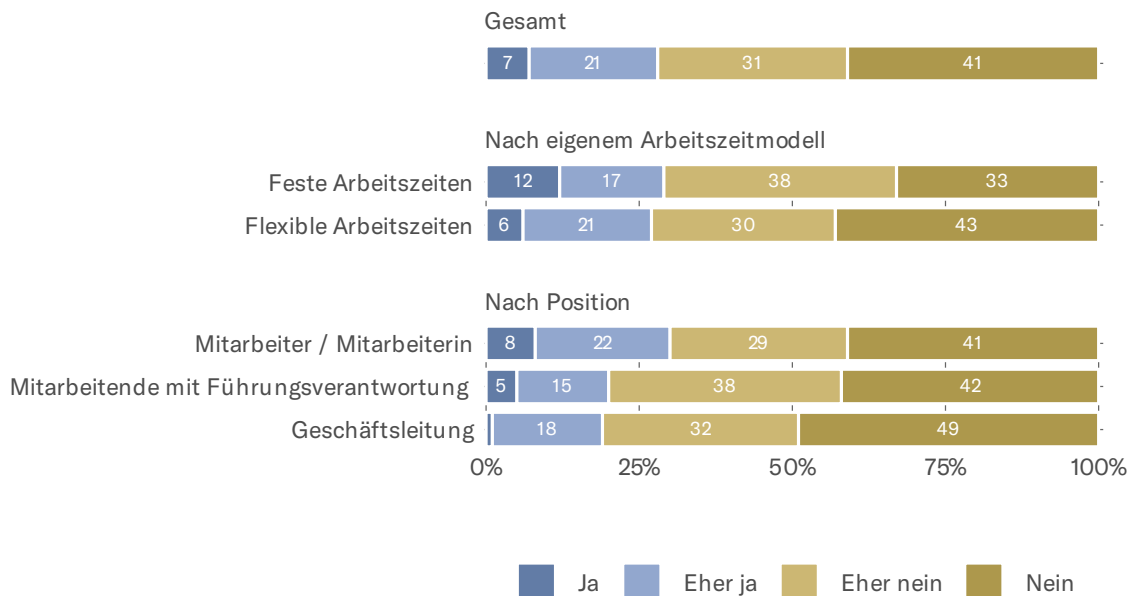
Mit 31 Prozent ist dieser Anteil zudem überdurchschnittlich hoch unter den 36- bis 50-Jährigen. Wohl nicht zufällig ist das die Altersgruppe, bei der am häufigsten minderjährige Kinder im Haushalt leben. Der Anteil ist ausserdem leicht höher unter Männern (29 %) als unter Frauen (26 %).

## Flexibilität in der Arbeitswelt

Beschäftigte, die derzeit in ihrem Beruf feste Arbeitszeiten haben, könnten sich bei einer zusätzlichen Flexibilisierung etwa gleich oft vorstellen, ihr Pensum zu erhöhen (29 %), wie Personen, die bereits eine gewisse Arbeitszeitflexibilität haben (27 %) (Abb. 28). Das deutet darauf hin, dass eine weitere Flexibilisierung bei allen Arbeitszeitmodellen nochmals zusätzliche Anreize für eine Erhöhung der Arbeitszeit schaffen könnte. Das Potenzial ist diesbezüglich jedoch grösser bei Mitarbeitenden (30 %) als bei Mitarbeitenden mit Führungsverantwortung (20 %) oder Mitgliedern der Geschäftsleitung (19 %).

### Flexibilität und Arbeitspensum – nach Arbeitszeitmodell und Führungsposition (Abb. 28)

«Haben Sie das Gefühl, dass Sie ihr Pensum erhöhen würden, wenn Sie flexibler arbeiten könnten?» – Teilzeitangestellte, deren Beruf grundsätzlich flexible Arbeitszeiten ermöglicht



Gerade in Zeiten von Arbeitskräftemangel wäre es für viele Unternehmen sehr wertvoll, wenn sie ihre Teilzeitbeschäftigten in einem höheren Pensum einsetzen könnten. Die Umfrageergebnisse zeigen, dass dies für gut ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten in Frage käme, wenn ihnen mehr Flexibilität bei den Arbeitszeiten angeboten würde.

# Datenerhebung und Methode

Die Daten wurden zwischen dem 15. März und 3. April 2024 erhoben. Die Grundgesamtheit der Befragung bildet die in der Deutschschweiz und französischsprachigen Schweiz wohnhafte arbeitstätige Bevölkerung zwischen 18 und 65 Jahren. Die Befragung erfolgte online. Nach Bereinigung und Kontrolle der Daten konnten die Angaben von 1670 Personen für die Auswertung verwendet werden.

Da sich die Teilnehmenden der Umfrage selbst rekrutieren (opt-in), ist die Zusammensetzung der Stichprobe nicht repräsentativ für die Grundgesamtheit. Den Verzerrungen in der Stichprobe wird mittels statistischer Gewichtungungsverfahren entgegengewirkt. Zu den Gewichtungskriterien gehören Geschlecht, Alter, Bildung, Region, Wirtschaftssektor und Stellenprozent. Dieses Vorgehen gewährleistet eine hohe soziodemografische Repräsentativität der Stichprobe. Für die vorliegende Gesamtstichprobe beträgt das 95-Prozent-Konfidenzintervall (für 50 Prozent Anteil)  $\pm 2.4$  Prozentpunkte.