

White Paper

Potenzial 50plus:

Warum Frauen ab 50 für die Zukunft des Arbeitsmarkts entscheidend sind

3

Executive
Summary

4

Die Personal-
dienstleister
beziehen
Stellung

6

Gesellschaftlicher
Wandel –
Demografie –
Fachkräftemangel

8

Hohe Arbeits-
motivation
und Loyalität
bei Erwerbs-
tätigen 50plus

14

Aktivierung von
Nichterwerbs-
tätigen 50plus

20

Expertinnen-
Interview mit
Isabelle Hauser

22

Konklusion:
50plus als
Schlüssel für
den Arbeitsmarkt
der Zukunft

23

Literatur-
verzeichnis und
Studiendesign**Auskunft**Ariane M. Baer | Projektleiterin Ökonomie & Politik | ariane.baer@swissstaffing.ch
Dr. Marius Osterfeld | Leiter Ökonomie & Politik | marius.osterfeld@swissstaffing.ch**Produktion**

Zdenka Rüedi | Projektleiterin Marketing & Kommunikation | zdenka.rueedi@swissstaffing.ch

Bildnachweis

Porträtbild Isabelle Hauser: Markus Bertschi, Fotograf

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

Nachdruck, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet. Mai 2026, ©swissstaffing

Executive Summary

Der demografische Wandel und die Überalterung der Gesellschaft verändern den Schweizer Arbeitsmarkt grundlegend und verschärfen den Fachkräftemangel langfristig. Spätestens ab 2030, wenn die Babyboomer-Generation vollständig das Rentenalter erreicht hat, wird dieser strukturelle Effekt deutlich sichtbar.

Damit gewinnt das Erwerbspotenzial der über 50-Jährigen zunehmend an Bedeutung. Diese Altersgruppe wird in den kommenden Jahrzehnten mehr als ein Drittel der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter stellen. Sie verfügt meist über langjährige Fach- und Branchenkenntnisse und ist im Hinblick auf Stabilität und Wissenstransfer für Unternehmen ein wichtiger Bestandteil der Belegschaft.

Eine repräsentative Befragung von 1242 Personen im erwerbsfähigen Alter zeigt ihr hohes Leistungspotenzial: Erwerbstätige 50plus weisen die höchste Arbeitsmotivation aller Altersgruppen auf. Besonders Frauen 50plus engagieren sich überdurchschnittlich stark, sind ihrem Arbeitgeber gegenüber besonders loyal und erreichen die höchsten Werte bei der Arbeitszufriedenheit. Sie stellen damit eine stabile und leistungsbereite Fachkräftegruppe dar, deren gezielte Rekrutierung und Bindung für Unternehmen von zentraler Bedeutung ist.

Gerade im Hinblick auf die Rekrutierung weisen jedoch Studien auf altersbedingte Hürden bei der Stellensuche hin. Eine Studie des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) von 2020 zeigt, dass Stellensuchende 50plus im Durchschnitt deutlich länger auf der Suche sind und ein höheres Risiko für Langzeitarbeitslosigkeit tragen als jüngere Arbeitslose. Auch die vorliegende Studie liefert Hinweise auf unfreiwillige Nichterwerbstätigkeit bei älteren Erwerbstätigen, insbesondere bei den Männern 50plus. Für einen zukunftsfähigen Arbeitsmarkt ist es daher zentral, bestehende Denkmuster zu hinterfragen und strukturelle wie kulturelle Barrieren gegenüber älteren Erwerbstätigen abzubauen.

Dies auch vor dem Hintergrund, dass nichterwerbstätige Frauen 50plus mit über 136 000 Personen die grösste aktivierbare Arbeitskräftereserve der kommenden Jahre bilden. Ein erheblicher Teil von ihnen kann sich eine

(Wieder-)Aufnahme der Erwerbstätigkeit vorstellen, unter der Voraussetzung, Arbeitszeit oder Arbeitsvolumen flexibel gestalten zu können.

Flexibilität erweist sich als zentraler Hebel, um das Potenzial von Frauen 50plus für die Unternehmen und den Arbeitsmarkt zu sichern und weiter auszubauen. Insbesondere flexible Arbeitszeitgestaltung und Teilzeitarbeit sind für Frauen 50plus zentral. Diese Punkte ermöglichen es, die Motivation zu erhalten, Erwerbsverläufe zu verlängern und Ausstiegsrisiken zu reduzieren – ohne zusätzliches Personal rekrutieren zu müssen.

Temporärarbeit kann in diesem Kontext einen wichtigen Beitrag leisten. Als flexible Arbeitsform ermöglicht sie einen niederschweligen Einstieg, bietet individuelle Arbeitseinsätze und unterstützt eine verlängerte Erwerbstätigkeit. Personaldienstleister helfen dank ihrer Marktkennntnis und ihrem Netzwerk, erfahrene Arbeitskräfte gezielt zu vermitteln und bedarfsgerecht einzusetzen.

Unternehmen, die flexible Arbeitsmodelle nutzen und zusätzlich auf die Unterstützung von Personaldienstleistern setzen, können das Erwerbspotenzial 50plus gezielt erschliessen und zugleich ihre Stabilität und ihre Wettbewerbsfähigkeit im Arbeitsmarkt von morgen stärken.

Für einen zukunfts-
fähigen Arbeitsmarkt
müssen Denkmuster
hinterfragt und
Barrieren gegenüber
älteren Erwerbstätigen
abgebaut werden.

Die Personaldienstleister beziehen Stellung

swissstaffing setzt sich als Arbeitgeberverband der Personaldienstleister und Sozialpartner des GAV Personalverleih für die gesellschaftliche Akzeptanz flexibler Arbeit, verlässliche Rahmenbedingungen sowie eine umfassende soziale Absicherung von Flexworker:innen ein.

In Anbetracht des sich verschärfenden Fachkräftemangels und der zunehmenden Bedeutung von Erwerbstätigen 50plus kommt flexibler Arbeit eine Schlüsselrolle zu. Temporärarbeit als etablierte Form flexibler Arbeit ist ein wichtiger Hebel, um den künftigen Herausforderungen des Arbeitsmarkts zu begegnen.

Um das Potenzial der Temporärbranche für Flexworker:innen, Unternehmen und den zukünftigen Arbeitsmarkt optimal zu nutzen, sind folgende Voraussetzungen nötig:

- **Ein kultureller und regulatorischer Rahmen, der flexible Arbeit und dynamische Übergänge zwischen Erwerbsformen unterstützt:** Temporärarbeit und Flexwork sind gesellschaftliche Realität und entsprechen den Bedürfnissen vieler Erwerbstätiger. Als Antwort auf die Herausforderungen des Arbeitsmarkts der Zukunft sollten sie aktiv anerkannt und unterstützt werden.
- **Rahmenbedingungen, die eine freiwillige Erwerbstätigkeit über das ordentliche Rentenalter hinaus fördern:** Flexible Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten nach der Pensionierung tragen dazu bei, wertvolles Erfahrungswissen im Arbeitsmarkt zu halten.
- **Keine regulatorischen Einschränkungen, die flexible Arbeit erschweren:** Um die gesamtgesellschaftlich und wirtschaftlich wichtige Rolle der Temporärbranche zu sichern, sind zusätzliche Einschränkungen oder Verbote von Temporärarbeit kontraproduktiv. Solche Massnahmen würden die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen schwächen und den Fachkräftemangel weiter verschärfen.
- **Zeitgemässe gesetzliche Arbeitszeitregelungen:** Moderne rechtliche Rahmenbedingungen sollten flexiblere Arbeitsmodelle stärker berücksichtigen. Gezielte Anpassungen bei den Vorgaben zu Arbeits- und Ruhezeiten sind angezeigt, um den heutigen Arbeitsrealitäten besser gerecht zu werden.
- **Ein ausgewogener Vollzug der arbeitsrechtlichen Bestimmungen:** Neben dem Arbeitnehmerschutz sollten die Vollzugsbehörden auch den ausgeprägten Bedarf von Arbeitnehmenden, Arbeitgebenden und Personaldienstleistern nach Flexibilität angemessen berücksichtigen.

Flexible Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten nach der Pensionierung tragen dazu bei, wertvolles Erfahrungswissen im Arbeitsmarkt zu halten.

Gesellschaftlicher Wandel – Demografie – Fachkräftemangel

Die demografische Entwicklung verändert den Schweizer Arbeitsmarkt tiefgreifend. Seit 2020 leben in der Schweiz mehr 65-Jährige als 20-Jährige. Damit treten dauerhaft weniger junge Menschen in den Arbeitsmarkt ein, als ältere Erwerbstätige altersbedingt ausscheiden. Spätestens 2030, wenn die gesamte Babyboomer-Generation das ordentliche Rentenalter erreicht hat, wird dieser demografische Effekt klar zum Vorschein kommen.

Der daraus resultierende Fachkräftemangel ist strukturell bedingt und weitgehend unabhängig von konjunkturellen Schwankungen. Auch wenn er in wirtschaftlichen Schwächephasen bei steigenden Arbeitslosenzahlen vorübergehend kaum sichtbar ist, tritt er mit der konjunkturellen Erholung umso deutlicher zutage. Modellrechnungen gehen davon aus, dass der Schweiz bis 2035 rund 460 000 Vollzeitbeschäftigte fehlen werden (vgl. *economiesuisse* / Schweizerischer Arbeitgeberverband 2024).

Gleichzeitig möchten immer mehr Erwerbstätige ihr Arbeitspensum reduzieren (vgl. *swissstaffing* 2024). Familie, Zeitautonomie und Gesundheit als Ausdruck von Lebensqualität gewinnen im Zuge des gesellschaftlichen Wandels an Bedeutung, während Arbeit an Dominanz verliert. Seit der Pandemie wird Erwerbsarbeit stärker danach beurteilt, wie gut sie sich in das Leben integriert – und nicht umgekehrt. Diese Entwicklung verschärft den strukturellen Engpass an Arbeitskräften zusätzlich.

In Anbetracht dieser Entwicklungen rückt das Erwerbspotenzial der 50- bis 64-Jährigen stärker in den Fokus. Diese Altersgruppe stellt in den nächsten 30 Jahren rund 35 Prozent aller Personen im erwerbsfähigen Alter (vgl. Bundesamt für Statistik [BFS] 2024). In der Regel verfügt sie über langjähriges Branchen- und Erfahrungswissen, das häufig betriebsspezifisch und nicht kurzfristig ersetzbar ist. Erwerbstätige 50plus sind damit eine zentrale Ressource für die Stabilität des Schweizer Arbeitsmarkts. Angesichts der steigenden Lebenserwartung wird es zudem volkswirtschaftlich immer wichtiger, dass Menschen länger erwerbstätig bleiben können, um Arbeitsangebot, Sozialwerke und Wirtschaft in ein nachhaltiges Gleichgewicht zu bringen.

Vor dem Hintergrund von Fachkräftemangel, drohendem Wissensverlust und demografischem Wandel wird es für Unternehmen unverzichtbar, gezielt auf Erwerbstätige 50plus zu setzen, auch mit Blick auf eine mögliche Weiterbeschäftigung über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus. Nutzen sie dieses Potenzial nicht, riskieren sie langfristig den Verlust ihrer Wettbewerbsfähigkeit.

Dieses White Paper untersucht auf Basis einer repräsentativen Befragung der Schweizer Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter folgende Schlüsselfragen:
Wie stehen Erwerbstätige 50plus im Arbeitsleben? Gibt es Geschlechterunterschiede in dieser Altersgruppe?
Wie kann dieses Fachkräftepotenzial gehalten und bei Nichterwerbstätigkeit zusätzlich erschlossen werden?

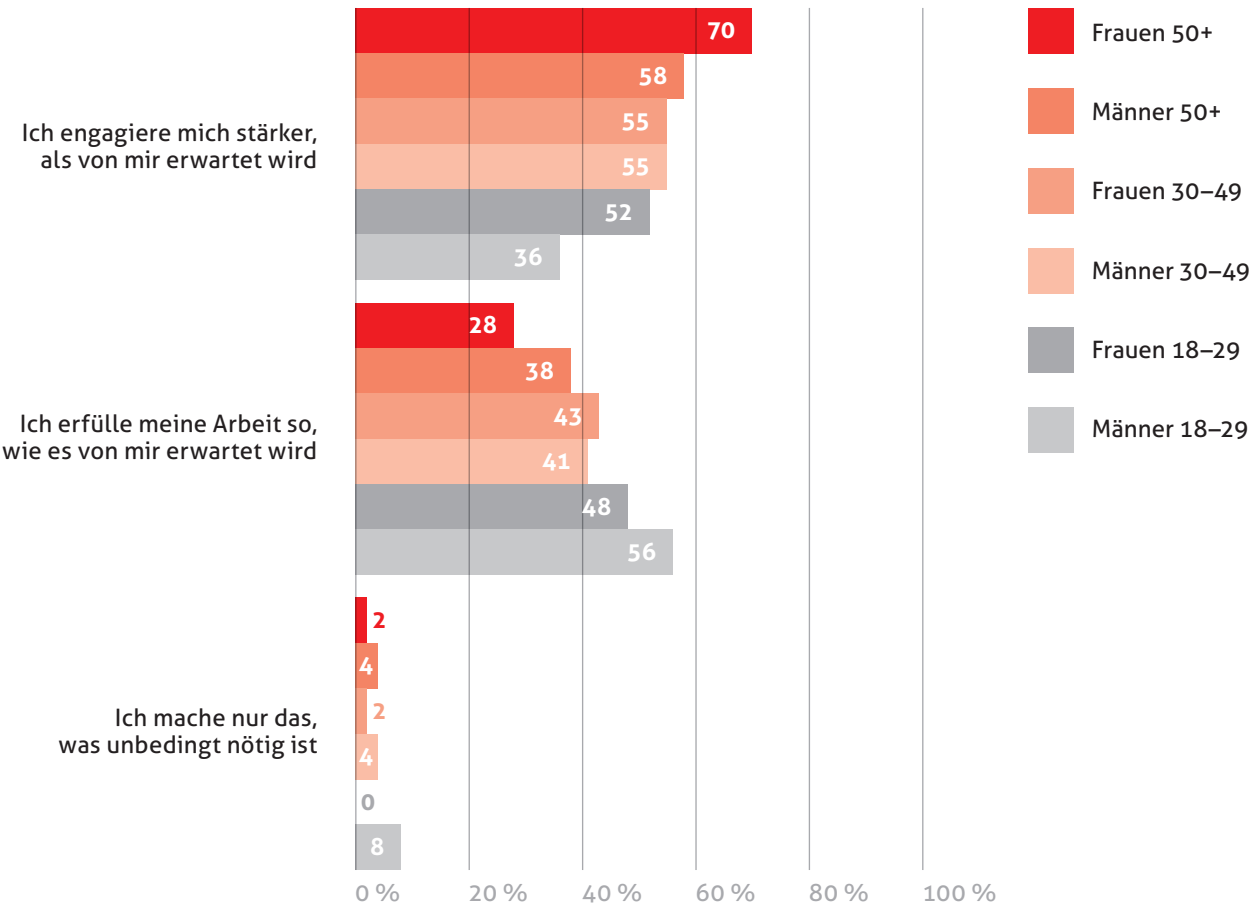
Vor dem Hintergrund
von Fachkräftemangel,
drohendem Wissensverlust
und demografischem
Wandel wird es für
Unternehmen unverzichtbar,
gezielt auf Erwerbstätige
50+
zu setzen.

Hohe Arbeitsmotivation und Loyalität bei Erwerbstätigen 50plus

Menschen über 50 weisen die grösste Arbeitsmotivation aller Altersgruppen auf: 63 Prozent geben an, sich stärker zu engagieren, als von ihnen erwartet wird. Das sind deutlich mehr als bei den 18- bis 29-Jährigen (45 %) und den 30- bis 49-Jährigen (55 %). Besonders Frauen 50plus

sind hoch motiviert: 70 Prozent von ihnen engagieren sich über die Erwartungen hinaus und zeigen eine bemerkenswerte Leistungsbereitschaft. Das ist rund doppelt so viel wie bei den 18- bis 29-jährigen Männern.

Abbildung 1:
Arbeitsmotivation und Engagement

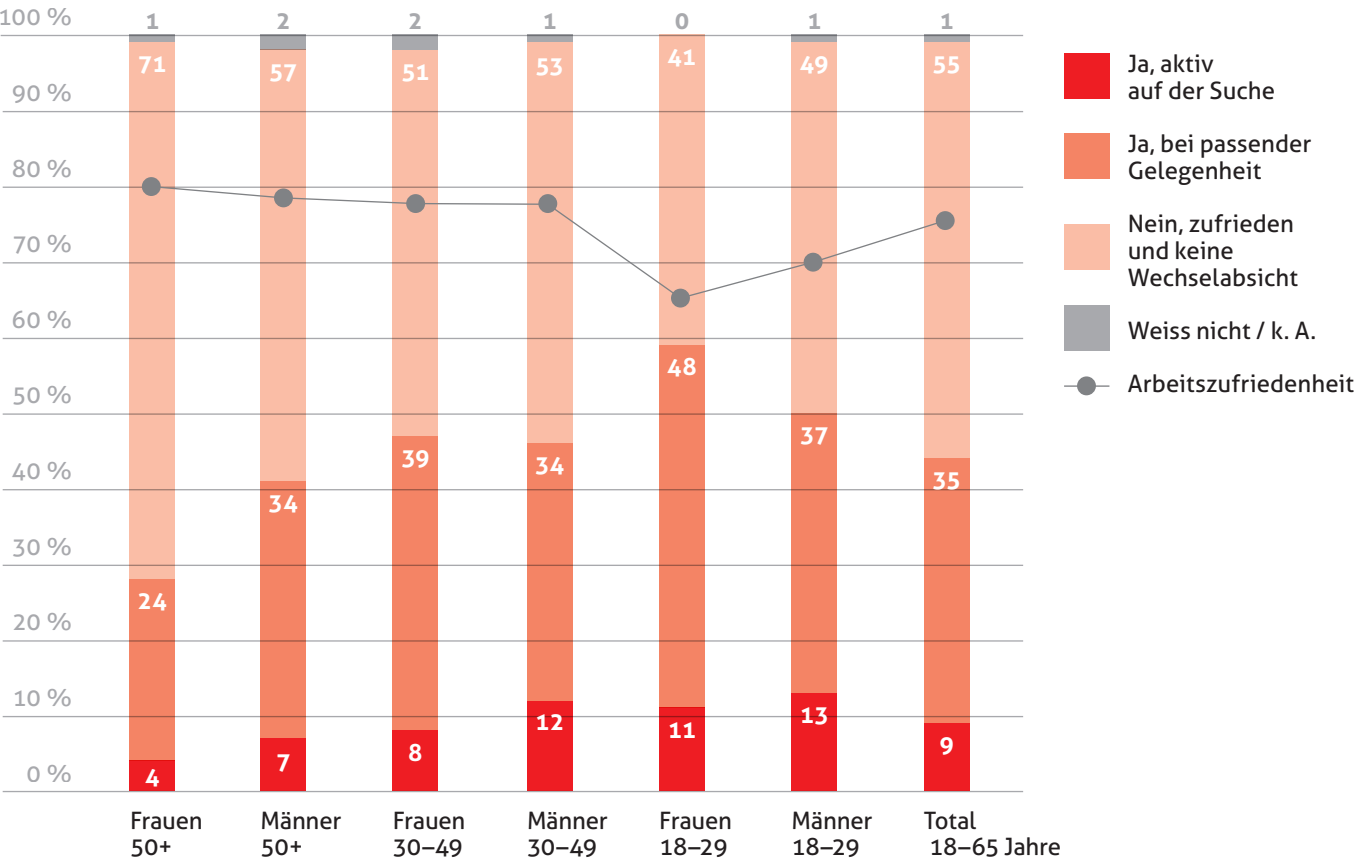


Basis: Erwerbstätige Befragte (n=1072).
Quelle: swissstaffing / gfs-zürich 2025

Frauen 50plus sind gegenüber ihrem Arbeitgeber zudem besonders loyal: 71 Prozent von ihnen haben keine Absicht, ihre Stelle zu wechseln. Das ist ein deutlicher

Kontrast gegenüber jungen Erwerbstätigen, von denen mehr als die Hälfte zumindest bei passender Gelegenheit zu einem Jobwechsel bereit wäre.

Abbildung 2:
Bereitschaft zu einem Stellenwechsel und Arbeitszufriedenheit



Basis: Erwerbstätige Befragte (n=1072).
Quelle: swissstaffing / gfs-zürich 2025

Besonders Frauen 50plus sind hoch motiviert:
70 %
von ihnen engagieren sich über die Erwartungen hinaus.

Diese Loyalität spiegelt sich auch in der Arbeitszufriedenheit wider. Insgesamt sind 79 Prozent der Erwerbstätigen 50plus mit ihrer Arbeitsstelle zufrieden. Frauen 50plus erreichen mit 80 Prozent den höchsten Zufriedenheitswert. Junge Frauen sind mit 65 Prozent am wenigsten zufrieden.

Die Ergebnisse machen deutlich: Eine gezielte Rekrutierung und Bindung älterer Erwerbstätiger lohnt sich für Unternehmen in mehrfacher Hinsicht. Die Altersgruppe überzeugt durch hohes Engagement, Verlässlichkeit und eine ausgeprägte Verbundenheit zum Arbeitgeber. Besonders Frauen 50plus stechen durch Leistungsbereitschaft und Loyalität hervor. Gerade bei strukturellem Fachkräftemangel, wo Fluktuation ressourcenintensiv ist und Stabilität an Bedeutung gewinnt, werden diese Qualitäten zu einem entscheidenden Vorteil. Erfahrene Mitarbeitende 50plus sichern Unternehmen wertvolles Know-how, Motivation und personelle Kontinuität.

Retention der Potenzialgruppe 50plus durch Flexibilität

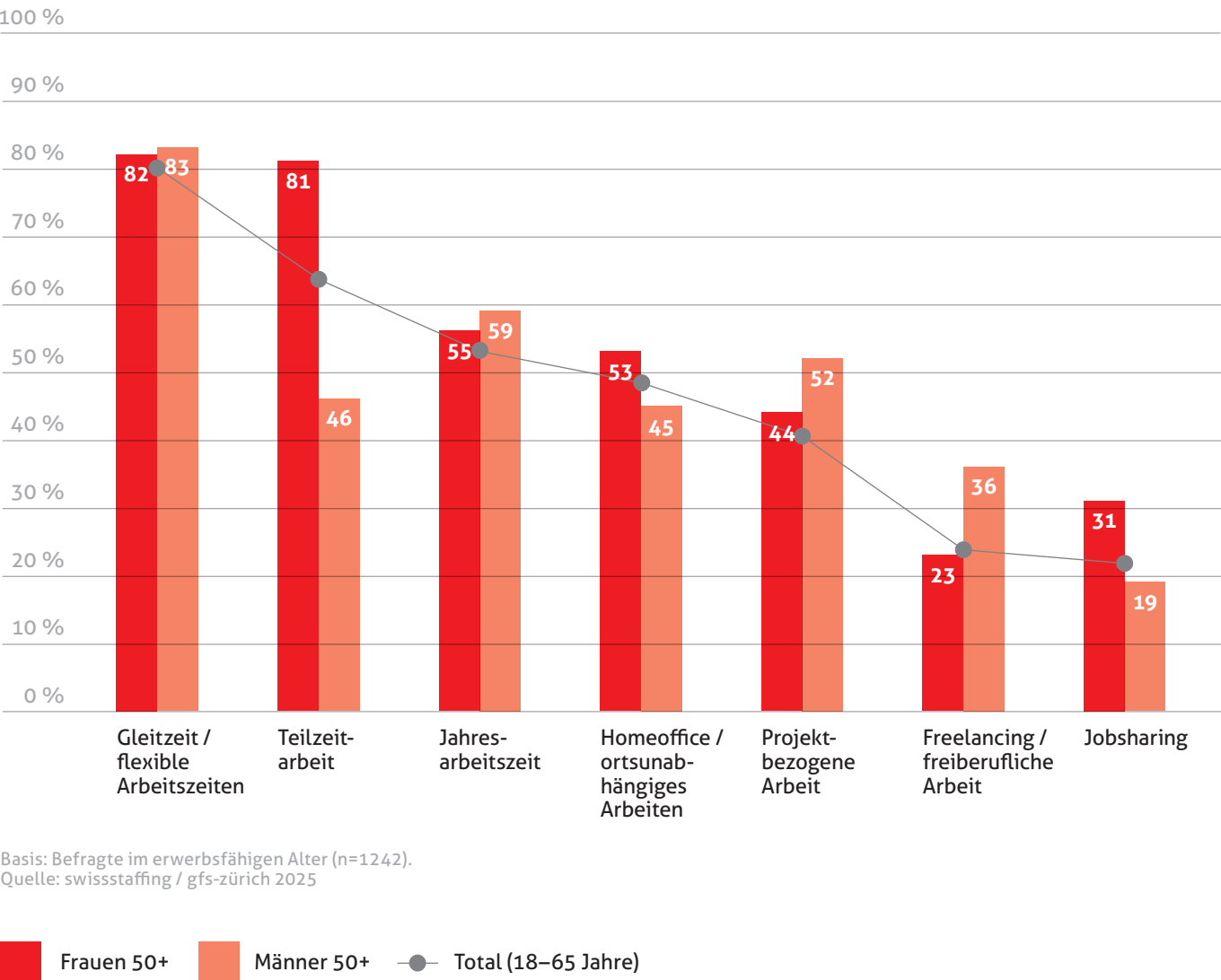
Der Schweizer Arbeitsmarkt steht angesichts zunehmender Personalknappheit vor der Herausforderung, Erwerbstätige 50plus möglichst lange im Erwerbsleben zu halten und ihre hohe Motivation und Erfahrung zu nutzen.

Ein zentraler Hebel sind flexible Arbeitsmöglichkeiten. Zeitliche und örtliche Flexibilität gehört für Erwerbstätige 50plus zu den wichtigsten Faktoren für die Attraktivität einer Arbeitsstelle – direkt nach dem Arbeitsklima und dem Lohn (vgl. swissstaffing 2025). Verfügen Erwerbstätige über Gestaltungsspielräume, können sie ihre Arbeit effizienter bewältigen und ihre Erwerbstätigkeit besser mit anderen Lebensbereichen vereinbaren.

Ein Blick auf unterschiedliche Arten flexibler Arbeit zeigt: Insbesondere flexible Arbeitszeiten (82 %) und die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit (81 %) sind für Frauen 50plus zentral. Tatsächlich arbeiten zwei Drittel von ihnen in Teilzeit, ihr durchschnittliches Pensum liegt bei rund 72 Prozent und damit deutlich unter jenem der Männer mit 90 Prozent. Auch Homeoffice und Jobsharing spielen für Frauen 50plus eine wichtige Rolle, während Männer derselben Altersgruppe stärker projektbezogene oder freiberufliche Arbeitsformen bevorzugen.

Flexible Arbeitsmöglichkeiten verlängern Erwerbsverläufe, sichern Erfahrung, erhöhen die Motivation und reduzieren Ausstiegsrisiken, ohne dass zusätzliche Arbeitskräfte rekrutiert werden müssen. Mit zunehmendem Alter verändern sich Leistungs- und Erholungsrythmen. Flexible Arbeitszeiten erlauben es, Arbeit dann zu leisten, wenn die individuelle Leistungsfähigkeit am höchsten ist. Das erhöht die Produktivität und senkt Ausfallrisiken.

Abbildung 3:
Wichtigkeit unterschiedlicher Arten flexibler Arbeit

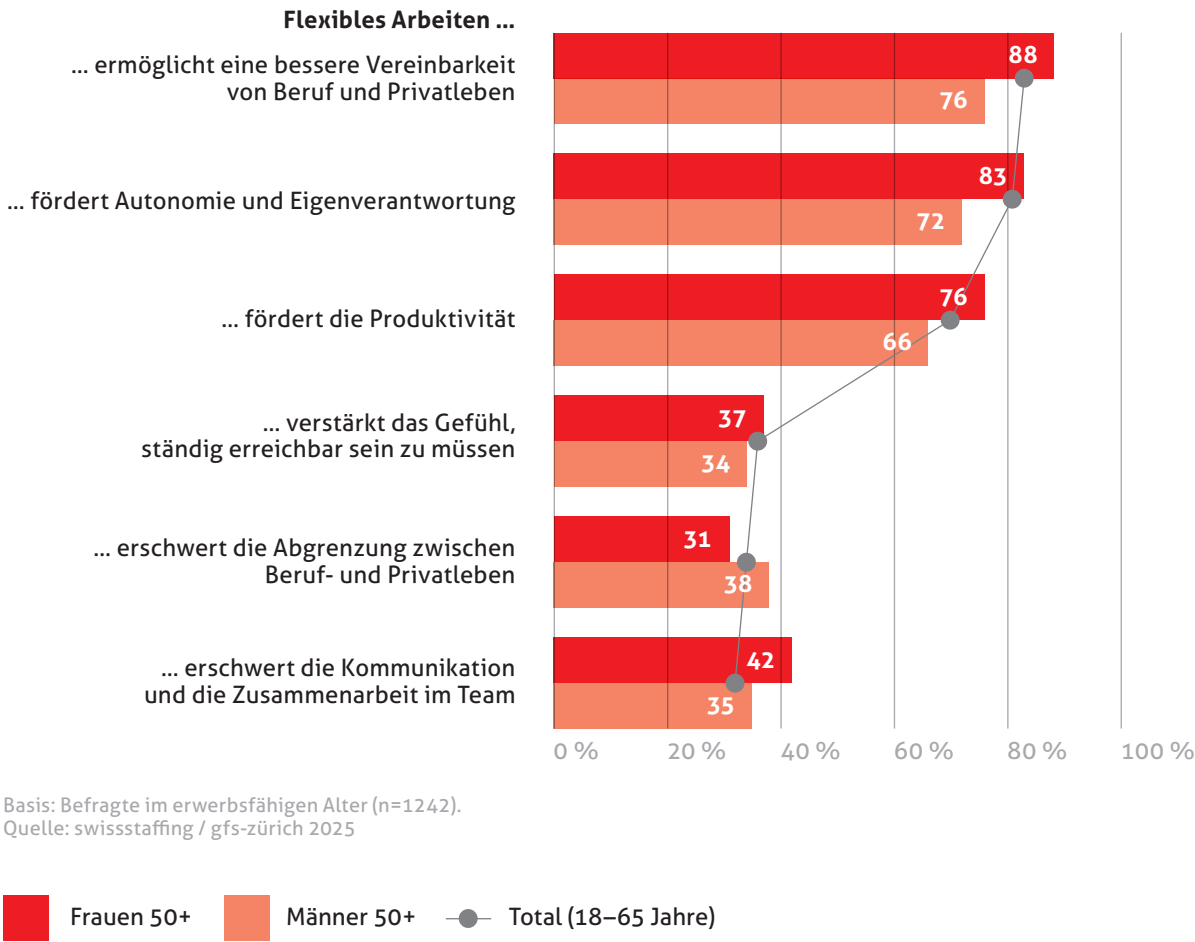


Chancen flexibler Arbeit

Frauen 50plus erkennen besonders deutlich die Vorteile flexibler Arbeit, stärker als Männer derselben Altersgruppe. 88 Prozent sehen darin die Möglichkeit, Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren. 83 Prozent sind der Meinung, flexible Arbeit fördere Autonomie und Eigenverantwortung. Drei Viertel sehen darin eine

Möglichkeit zur Produktivitätssteigerung. Lediglich eine Minderheit äussert Bedenken, etwa mögliche Kommunikationsschwierigkeiten im Team, das Gefühl erhöhter Erreichbarkeit oder eine weniger klare Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben. Insgesamt überwiegen jedoch klar die Chancen, die flexible Arbeitsformen für Frauen 50plus bieten.

Abbildung 4:
Chancen und Risiken flexibler Arbeit



Frauen
50+

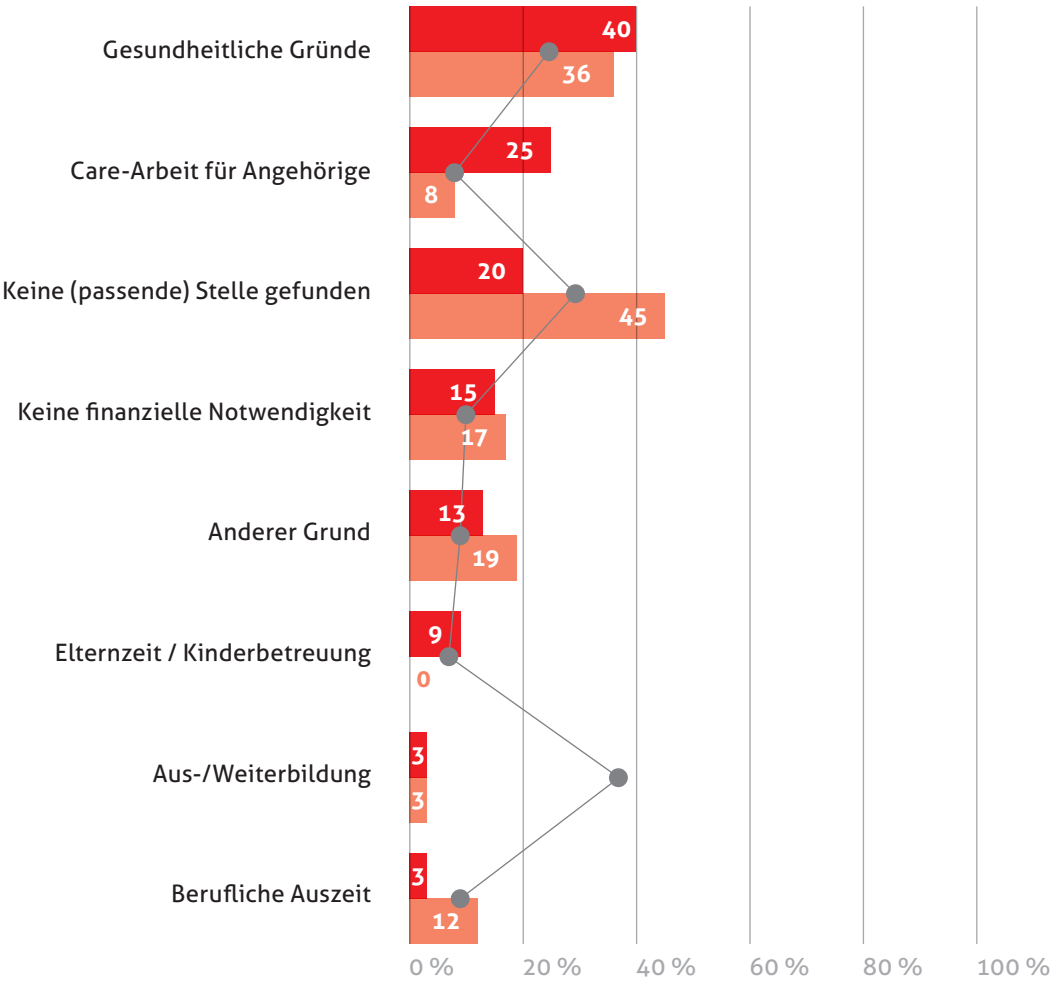
erkennen besonders deutlich
die Vorteile flexibler Arbeit,
stärker als Männer
derselben Altersgruppe.

Aktivierung von Nichterwerbstätigen 50plus

Der Anteil der Nichterwerbstätigen in der Schweizer Bevölkerung ist in den letzten Jahrzehnten – insbesondere aufgrund der gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen – kontinuierlich geschrumpft und liegt heute noch bei 14,4 Prozent der 20- bis 64-Jährigen (Schweizerische Arbeitskräfteerhebung [SAKE]). Bei den 50- bis 64-jährigen Frauen liegt der Anteil mit 23,2 Prozent höher, auch im Vergleich zu den Männern derselben Altersgruppe, deren Wert bei

13,7 Prozent liegt. Damit bilden nichterwerbstätige Frauen 50plus mit über 215 000 Personen die grösste potenzielle Arbeitskräftereserve der kommenden 10 bis 15 Jahre. Entscheidend ist die Frage, wie realistisch ein Eintritt in den Arbeitsmarkt ist und unter welchen Bedingungen er erfolgen kann. Dies zeigt ein Blick auf die Gründe für die Nichterwerbstätigkeit.

Abbildung 5:
Gründe für Nichterwerbstätigkeit



Basis: Nichterwerbstätige (n=344).
Quelle: swissstaffing / gfs-zürich 2025

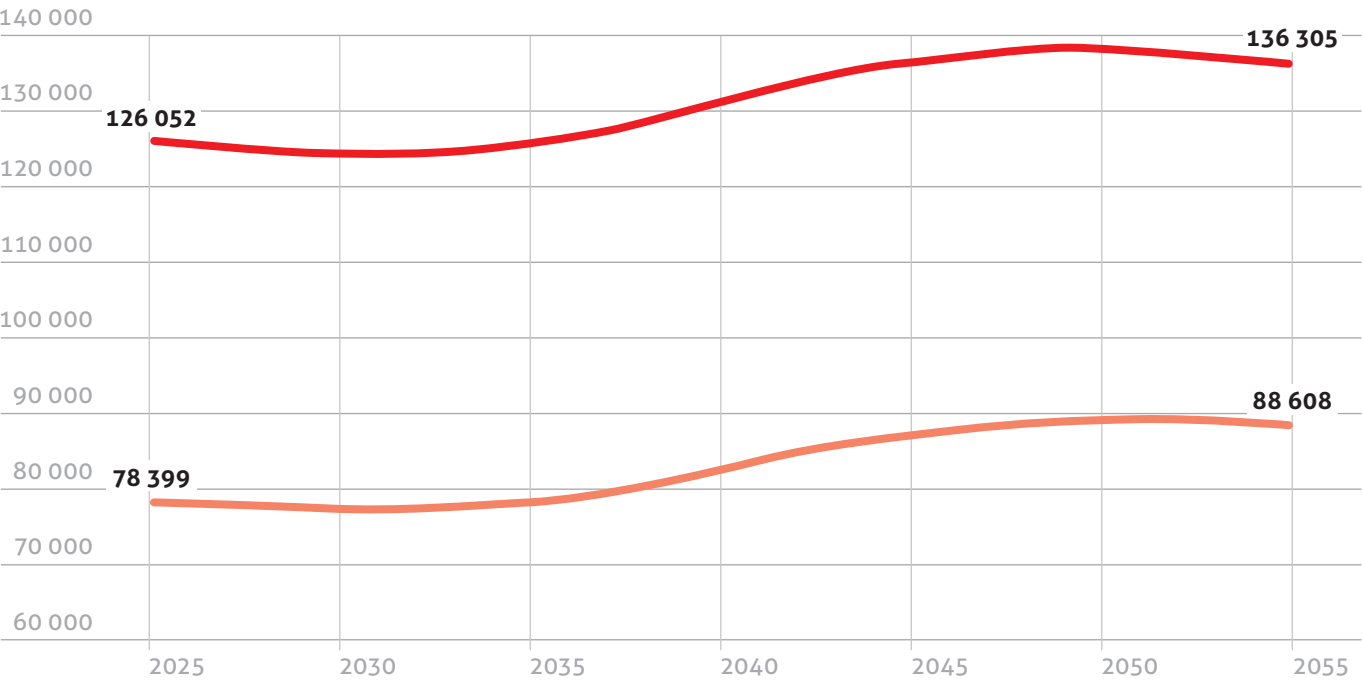
Frauen 50+ Männer 50+ Total (18–65 Jahre)

Neben gesundheitlichen Gründen spielt für Frauen 50plus die Care-Arbeit für Angehörige eine zentrale Rolle: Rund ein Viertel geben diese als Hauptursache für ihre fehlende Erwerbstätigkeit an. Bei Männern 50plus steht hingegen häufig die Schwierigkeit im Vordergrund, eine passende Stelle zu finden, ein Hinweis auf altersbedingte Hürden beim beruflichen Wiedereinstieg. Jüngere Personen sind in erster Linie aufgrund ihrer Ausbildung nicht erwerbstätig.

Bereitschaft zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit

Trotz dieser Gründe besteht ein beträchtliches Aktivierungspotenzial: 58 Prozent der nichterwerbstätigen Frauen 50plus und 61 Prozent der nichterwerbstätigen Männer 50plus können sich vorstellen, (wieder) zu arbeiten. Unter Einbezug des Bevölkerungsszenarios des BFS 2025-2055 ergibt sich daraus ein potenziell zusätzliches Arbeitskräftevolumen von rund 225 000 Personen im Alter von 50 bis 64 Jahren, davon sind rund 61 Prozent Frauen.

Abbildung 6:
Potenzial nichterwerbstätiger Personen, die arbeiten möchten, Szenario 2025–2055



Berechnung: Anzahl Nichterwerbstätige 50–64 Jahre gemäss SAKE 2024 multipliziert mit dem Anteil der Nichterwerbstätigen, die arbeiten möchten.
Quelle: swissstaffing / gfs-zürich 2025

Potenzial Anzahl Frauen 50–64 Jahre Potenzial Anzahl Männer 50–64 Jahre

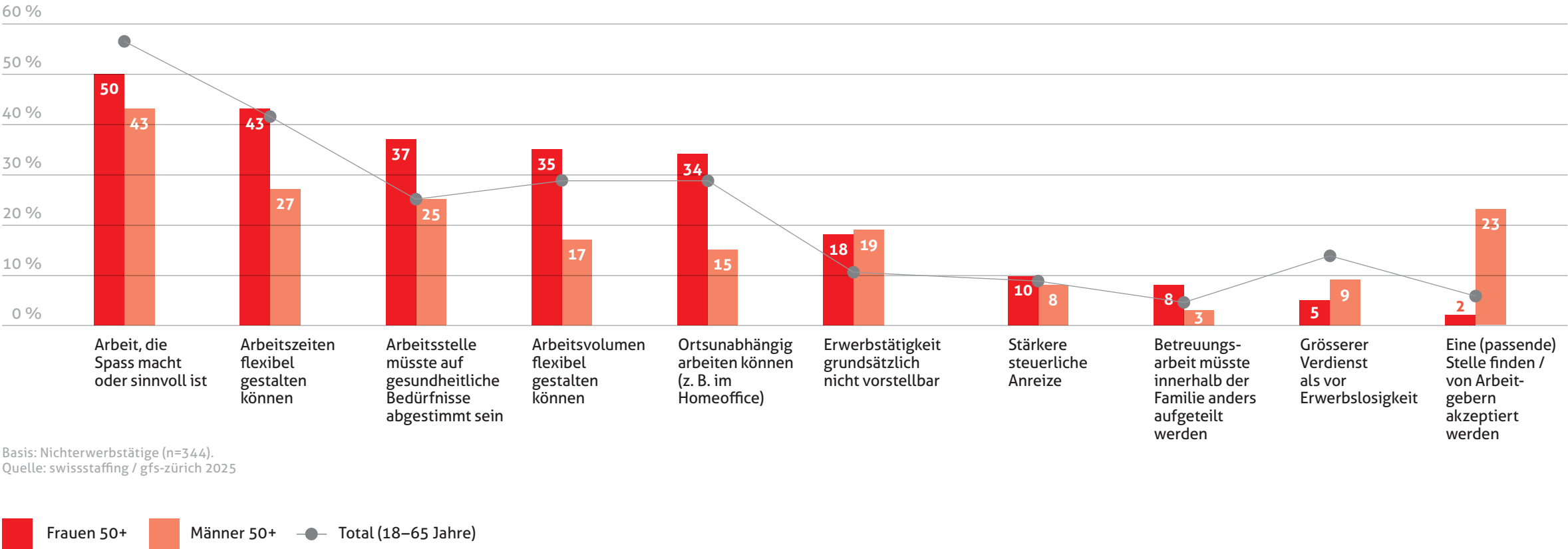
Voraussetzungen für die Erwerbsaufnahme

Flexibilität ist – neben Freude an der Arbeit – eine zentrale Voraussetzung: 48 Prozent der nichterwerbstätigen Frauen 50plus würden arbeiten, wenn sie Arbeitszeit oder -volumen flexibel gestalten könnten. Weitere 37 Prozent nennen eine Stelle, die auf gesundheitliche Bedürfnisse abgestimmt ist, als Bedingung. Monetäre Anreize, etwa steuerliche Vorteile oder ein höherer Verdienst, spielen hingegen kaum eine Rolle.

Bei Männern 50plus zeigt sich ein anderes Muster: Für viele ist entscheidend, überhaupt eine Stelle zu finden oder von Arbeitgebern als Arbeitskraft wieder akzeptiert zu werden. Gerade Männer 50plus scheinen somit vom Phänomen unfreiwilliger Erwerbslosigkeit betroffen zu sein.

48 %
der nichterwerbstätigen
Frauen 50plus
würden arbeiten, wenn sie
Arbeitszeit oder -volumen
flexibel gestalten könnten.

Abbildung 7:
Voraussetzungen für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit



Flexibilität ist der Schlüssel zur Aktivierung des Arbeitspotenzials von Frauen 50plus – sowohl für Erwerbstätige als auch für Nichterwerbstätige

Flexibilität ist ein zentraler Schlüssel, um die hohe Motivation und das Engagement von Frauen 50plus optimal für den Arbeitsmarkt und die Unternehmen zu nutzen. Flexible Arbeitsmodelle ermöglichen es, Erwerbsarbeit an die jeweilige Lebensphase anzupassen, etwa an gesundheitliche Bedürfnisse, Care-Verpflichtungen oder veränderte Prioritäten. Dadurch wird verhindert, dass hoch motivierte und engagierte Frauen den Arbeitsmarkt verlassen, nur weil starre Arbeitsmodelle nicht zu ihrer Lebensrealität passen. Gestaltungsspielräume und Vertrauen stärken zusätzlich das Gefühl von Autonomie und Wertschätzung – mit positiven Auswirkungen auf Motivation und Leistungsbereitschaft. Umgekehrt ermöglichen flexible Arbeitszeiten und -volumen Unternehmen, Erfahrung und Kompetenzen gezielt dort einzusetzen, wo sie für den Betrieb den grössten Mehrwert bringen.

Warum Temporärarbeit das Erwerbspotenzial von Frauen 50plus hebt

Eine zentrale flexible Arbeitsform ist die Temporärarbeit. Sie bietet flexible Einsatzmodelle, die sich ideal mit Care-Verpflichtungen oder reduzierten Pensen vereinbaren lassen. Erwerbstätige Frauen können Umfang und Rhythmus ihrer Arbeit individuell an ihre Lebensphase anpassen und dadurch länger erwerbstätig bleiben. Gleichzeitig ermöglicht die Temporärarbeit Nichterwerbstätigen einen niederschweligen (Wieder-) Einstieg: Dank tiefer Eintrittsbarrieren gelangen Frauen 50plus rasch und ohne lange Rekrutierungsprozesse in den Arbeitsmarkt. Unterstützung bieten professionelle Personaldienstleister: Sie kennen Unternehmen, die offen für erfahrene Arbeitskräfte sind, und können Frauen 50plus gezielt dorthin vermitteln. Die temporären Einsätze erhöhen die Sichtbarkeit, wirken als Türöffner und ebnen, falls gewünscht, den Weg zur Festanstellung (vgl. swissstaffing 2025).

Temporäre Einsätze erlauben es, neue Tätigkeitsfelder oder Branchen auszuprobieren. Über den Weiterbildungsfonds temptraining können parallel dazu die beruflichen Fähigkeiten gezielt erweitert oder aufgefrischt werden, ein zentraler Vorteil für die Arbeitsmarktfähigkeit. Schliesslich ermöglicht Temporärarbeit gleitende Übergänge ins Pensionierungsalter: Frauen 50plus können ihren Arbeitsumfang Schritt für Schritt anpassen und so länger im Erwerbsleben bleiben, statt abrupt aussteigen zu müssen.

Durch den GAV Personalverleih sind Temporärarbeitende umfassend sozial abgesichert. Damit ist Temporärarbeit ein Modell, das Erwerbstätigen gleichzeitig Flexibilität und Sicherheit bietet.

Soziale Absicherung und Weiterbildung in der Temporärarbeit

Temporärarbeitende leisten Beiträge an die AHV/IV/EO und sind gegen das Risiko der Arbeitslosigkeit versichert. Spätestens nach der 13. Arbeitswoche sind sie BVG-versichert, mit unterstützungspflichtigen Kindern ab dem ersten Tag. Der Koordinationsabzug und die Eintrittsschwelle werden auf den Stundenlohn umgerechnet. Temporärarbeitende verfügen ab dem vertraglich vereinbarten Arbeitsantritt über eine Krankentaggeldversicherung, mit Anspruch auf bis zu 720 Tage nach einer Wartezeit von maximal zwei

Tagen. Sie sind ab acht Arbeitsstunden pro Woche obligatorisch gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert. Über den Weiterbildungsfonds temptraining haben Temporärarbeitende Anspruch auf subventionierte Weiterbildungsleistungen. Unterstützt werden Weiterbildungen, die sie im Beruf voranbringen und langfristig ihre Arbeitsmarktfähigkeit fördern. Anspruch haben Temporärarbeitende, die mindestens 88 Stunden temporär gearbeitet haben. Entrichtet werden Weiterbildungsleistungen (bis CHF 5000.– pro Jahr), Laufbahnberatung (bis CHF 1000.– pro Jahr) sowie Lohnausfallentschädigungen für Weiterbildungstage.

Flexible Arbeitsmodelle ermöglichen es, Erwerbsarbeit an die jeweilige Lebensphase anzupassen. Dadurch wird verhindert, dass hoch motivierte und engagierte Frauen den Arbeitsmarkt verlassen, nur weil starre Arbeitsmodelle nicht zu ihrer Lebensrealität passen.



Expertinnen-Interview mit Isabelle Hauser, Diversity, Equity & Inclusion und Employee Engagement Manager bei der Migros-Gruppe

«Unternehmen, die frühzeitig eine Kulturveränderung anstossen, werden in Zukunft als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen.»

Unsere Befragung zeigt, dass Erwerbstätige 50plus, insbesondere Frauen, ausserordentlich motiviert sind. Inwiefern deckt sich dieses Ergebnis mit Ihren Erfahrungen in der Migros-Gruppe?

Bei unseren Mitarbeitenden-Umfragen zeigt sich regelmässig, dass die Altersgruppe der 46- bis 55-Jährigen – unabhängig vom Geschlecht – die engagierteste ist. Die Ergebnisse decken sich sehr gut mit den Resultaten Ihrer Befragung.

Frauen 50plus zeichnen sich zudem durch eine hohe Loyalität und eine geringe Wechselabsicht aus. Welche Bedeutung hat diese Stabilität aus HR-Sicht in Zeiten von Fachkräfteknappheit?

Für Unternehmen ist es zentral, den Fokus nicht ausschliesslich auf die Gewinnung neuer Arbeitskräfte zu legen, sondern auf die Bindung bestehender Mitarbeitender. Diese verfügen über wertvolles internes Wissen und kennen

die Unternehmenskultur; beides ist für Unternehmen von grossem Wert. Unsere «Initiative Mitarbeitende 50+» zielt deshalb explizit darauf ab, diese Zielgruppe zu fördern und langfristig an das Unternehmen zu binden. Die Rekrutierung neuer Mitarbeitender ist auf verschiedenen Ebenen sehr ressourcenintensiv, weshalb es sich umso mehr lohnt, bestehende Mitarbeitende zu halten.

Ein zentraler Hebel zur besseren Nutzung des Erwerbspotenzials von Frauen 50plus sind flexible Arbeitsmöglichkeiten. Wie beurteilen Sie diese Ergebnisse aus der Praxis?

Flexibilität ist in der Altersgruppe 50plus unabhängig vom Geschlecht von grosser Bedeutung. Gleichzeitig sind die Bedürfnisse sehr individuell: Während sich einige maximale Flexibilität wünschen, ist für andere Stabilität wichtiger. Wir haben eine grosse Blue-Collar-Belegschaft, für die Flexibilität insbesondere im Zusammenhang mit der Schichtplanung eine wichtige Rolle spielt. Entscheidend ist, die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu kennen und Lösungen zu finden, die zielführend sind.

«Unsere «Initiative Mitarbeitende 50+» zielt deshalb explizit darauf ab, diese Zielgruppe zu fördern und langfristig an das Unternehmen zu binden.»

Was braucht es aus Sicht von Führung und Organisation, damit Frauen 50plus ihre Motivation und ihre Leistungsbereitschaft langfristig einbringen können? Welche Massnahmen bestehen hierfür bei der Migros-Gruppe?
Es braucht eine Abkehr von alten, starren Denkmustern. Wichtig ist, den Wert der Zielgruppe 50plus bewusst anzuerkennen und zu würdigen. Zentral ist zudem eine inklusive Unternehmenskultur, die sich aktiv mit unbewussten Vorurteilen auseinandersetzt und beispielsweise auch Karrieren im Teilzeitpensum ermöglicht. Unsere «Initiative Mitarbeitende 50+» verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz. Sie richtet sich an Mitarbeitende, Führungskräfte und HR-Fachpersonen und zielt darauf ab, die dritte Karrierephase bewusst zu gestalten. Thematisiert werden unter

anderem finanzielle Vorsorge, Gesundheit, Arbeitsgestaltung sowie das Weiterarbeiten über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus.

Nichterwerbstätige Frauen 50plus stellen die grösste mobilisierbare Reserve für den Schweizer Arbeitsmarkt dar. Unsere Studie zeigt, dass viele (wieder) arbeiten würden, wenn sie Arbeitszeit oder -volumen flexibel gestalten könnten. Welche Rolle können grosse Arbeitgeber wie die Migros-Gruppe dabei spielen?
Unternehmen wie die Migros-Gruppe können aufgrund ihrer Grösse unterschiedliche flexible Arbeitsmodelle anbieten, etwa stundenweise Einsätze, Teilzeitarbeit, flexible Schichtplanung oder Jobsharing. Uns ist wichtig, sicherzustellen, dass auch erfahrene Mitarbeitende von den Ausbildungsangeboten profitieren, um langfristig ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu gewährleisten. Weiterentwicklung ist auch für Menschen ab 50 ein zentrales Bedürfnis und sollte gezielt gefördert werden.

Unsere Ergebnisse zeigen, dass flexible Arbeitsmodelle entscheidend sind, um Frauen 50plus im Arbeitsmarkt zu halten oder wieder zu integrieren. Welche Rolle kann die Temporärarbeit als flexible Arbeitsform aus Ihrer Sicht dabei spielen?

Temporärarbeit bietet ein hohes Mass an Flexibilität und eignet sich insbesondere für den Wiedereinstieg sehr gut. Bei uns kommt es immer wieder vor, dass Temporärarbeitende in eine Festanstellung übernommen werden. Das ist für beide Seiten eine gute Lösung, da ausprobiert werden kann, ob die Zusammenarbeit passt. Aus Unternehmenssicht bietet Temporärarbeit zudem den Vorteil, administrative Aufgaben an das Temporärunternehmen auslagern zu können.

Was würden Sie Unternehmen raten, die das Potenzial von Frauen 50plus künftig besser nutzen wollen?

Frauen lassen sich stark durch Rollenbilder motivieren. Dafür braucht es Frauen in entsprechenden Positionen, die nach aussen sichtbar sind, beispielsweise durch reale Porträts und persönliche Geschichten. Darüber hinaus sollten Unternehmen ihre Unternehmenskultur kritisch reflektieren, bestehende Strukturen überprüfen und flexible Arbeitsmodelle anbieten. Auch die Sensibilisierung für unbewusste Vorurteile und die Befähigung im Umgang mit ihnen ist eine wichtige Grundlagenarbeit. Unternehmen, die sich frühzeitig Gedanken machen und eine Kulturveränderung anstossen, werden in Zukunft als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen.

«Temporärarbeit bietet ein hohes Mass an Flexibilität und eignet sich insbesondere für den Wiedereinstieg sehr gut.»

50plus als Schlüssel für den Arbeitsmarkt der Zukunft

Der Schweizer Arbeitsmarkt wird die Herausforderungen der kommenden Jahrzehnte nur bewältigen können, wenn das Erwerbspotenzial der über 50-Jährigen konsequent genutzt und langfristig gesichert wird. Unabhängig von kurzfristigen konjunkturellen Schwankungen bleibt der Fachkräftemangel langfristig strukturell bestehen. Das bringt Unternehmen in einen Zielkonflikt: Kurzfristige Entlassungen können in wirtschaftlich anspruchsvollen Phasen naheliegend erscheinen oder sogar notwendig sein, den Unternehmen jedoch langfristig schaden. Sie können es sich nicht leisten, motivierte und erfahrene Arbeitskräfte zu verlieren, deren Know-how, Engagement und Loyalität für das Unternehmen zentral sind. Um diesen Zielkonflikt zu entschärfen, sind Unternehmen gut beraten, verstärkt auf flexible Arbeitsmodelle zu setzen, die es erlauben, Beschäftigung auch in Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit aufrechtzuerhalten und gleichzeitig die langfristige Bindung erfahrener Arbeitskräfte zu sichern.

Frauen 50plus sind eine zentrale Ressource. Mit einem Potenzial von bis zu 136 000 zusätzlichen Arbeitskräften aus der Nichterwerbstätigkeit stellen sie die grösste aktivierbare Reserve des Schweizer Arbeitsmarkts dar. Sie weisen die höchste Motivation und Loyalität aller Altersgruppen auf und tragen mit ihrer hohen Arbeitszufriedenheit zu stabilen Teams bei. Unternehmen profitieren so von geringerer Fluktuation, längerer Verweildauer und hohem Engagement. Die Personalkosten sinken, die Leistung steigt.

Flexible Arbeitsmodelle sind der zentrale Hebel, um dieses Potenzial wirksam zu erschliessen. Sie ermöglichen insbesondere Erwerbstätigen 50plus, ihr berufliches Engagement mit privaten Verpflichtungen zu verbinden, länger erwerbstätig zu bleiben oder wieder in den Arbeitsmarkt einzutreten. Unternehmen, die solche Arbeitsbedingungen schaffen, erschliessen sich damit eine der wertvollsten und stabilsten Fachkräftegruppen der kommenden Jahrzehnte.

Temporärarbeit als Vorreiterin für Flexwork kann bei der Hebung dieses Potenzials einen wichtigen Beitrag leisten. Sie bietet nichterwerbstätigen Personen einen niederschweligen Einstieg in den Arbeitsmarkt und verbindet Flexibilität mit sozialer Absicherung. Der GAV Personalverleih schafft verlässliche Rahmenbedingungen und schliesst Lücken, die in anderen flexiblen Arbeitsformen bestehen (vgl. swissstaffing 2022). Personaldienstleister helfen, Erwerbstätige und Unternehmen entsprechend ihren Bedürfnissen zusammenzubringen. Damit sind sie für beide Seiten ein wichtiger Partner, um den Arbeitsmarkt von morgen erfolgreich zu gestalten.

Studiendesign: Befragung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter

Das Institut gfs-zürich befragte im Auftrag von swissstaffing 1242 Personen in der Schweiz im Alter von 18 bis 65 Jahren (bzw. Nichtpensionierte bis 70 Jahre). Zusätzlich wurde eine Stichprobe von 201 Nichterwerbstätigen erhoben. Damit konnten insgesamt 344 Nichterwerbstätige befragt werden. Die Umfrage wurde online und telefonisch durchgeführt. Sie ist repräsentativ hinsichtlich Alter, Geschlecht, Bildung und Sprachregion. Die Befragung fand vom 15. September bis 8. Oktober 2025 statt.

Literaturverzeichnis

economiesuisse / Schweizerischer Arbeitgeberverband (2024): Inländisches Arbeitskräftepotenzial besser ausschöpfen

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2020): Erwerbsverläufe ab 50 Jahren in der Schweiz: Arbeitsmarktintegration von älteren Erwerbstätigen

swissstaffing (2025): White Paper – Im Spannungsfeld zwischen Gen Z und 50+: Wie Unternehmen für alle Generationen attraktiv sind

swissstaffing (2024): White Paper – Mehr Arbeitskräfte dank Selbstbestimmung. Erwerbstätige wollen grössere Flexibilität

swissstaffing (2022): White Paper – Temporärarbeitende sind am besten gestellt. Flexible Arbeitsmodelle im Vergleich

Mit einem Potenzial von bis zu
136 000
zusätzlichen Arbeitskräften aus der Nichterwerbstätigkeit stellen Frauen 50plus die grösste aktivierbare Reserve des Schweizer Arbeitsmarkts dar.

swisstaffing.ch

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf