

## Temporärarbeit – die sichere Gratwanderung zwischen Flexibilität und Schutz

Positionspapier zu flexiblen Arbeitsformen

Stand: 22. April 2021

Temporärarbeit ist ein bewährtes Instrument, das flexible Arbeit in einem gesetzlich und sozialpartnerschaftlich geregelten Rahmen bietet. Temporärarbeitende geniessen im Vergleich zu selbständig Erwerbstätigen einen starken Schutz, da sie als Angestellte dem Arbeits- und Sozialversicherungsrecht unterstehen und über innovative und massgeschneiderte Lösungen im Bereich Sozialversicherungen und Weiterbildung verfügen. Im Vergleich zum klassischen Angestelltenverhältnis bietet die Temporärarbeit Arbeitgebern und Arbeitnehmern eine höhere Flexibilität.

Flexible Arbeitsformen breiten sich immer stärker aus. Aus Sicht von swissstaffing, dem Arbeitgeberverband der Personaldienstleister, decken die bestehenden rechtlichen Konstrukte Selbständigkeit, Angestellten- und Temporärarbeitsverhältnis die Bedürfnisse unserer sich wandelnden Gesellschaft und Wirtschaft ab. Handlungsbedarf sieht swissstaffing in drei Bereichen:

- Die Temporärarbeit hat sich als flexible, aber abgesicherte Arbeitsform bewährt und sollte als Rahmen für noch mehr Flexworkerinnen und Flexworker genutzt werden.
- Die Politik darf die Flexibilität der Temporärarbeit nicht weiter einschränken und sollte stattdessen überholte Regulierungen gezielt lockern.
- Falls Justierungsbedarf im Graubereich zwischen Anstellung und Selbständigkeit entsteht, müssen auch neue Schattierungen eine korrekte Balance zwischen Flexibilität einerseits und sozialer Absicherung andererseits gewährleisten.

Alternativen zum klassischen Arbeitnehmerverhältnis sind auf dem Vormarsch. Die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit und zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber verschwimmen in vielen Fällen. Im Zug von Digitalisierung und Globalisierung lassen sich immer mehr alternative Arbeitsmodelle beobachten, die vom traditionellen Arbeitsvertrag bei einem einzigen Unternehmen abweichen. Das Bedürfnis nach Flexibilität kann in drei Dimensionen gegliedert werden:

- Vertragstyp
- Zeit
- Ort

Verschiedene Arbeitsmodelle befriedigen dieses Bedürfnis nach Flexibilität: neben der Temporärarbeit auch befristete Verträge, Mehrbeschäftigungsverhältnisse, Jobsharing, selbstständige Erwerbstätigkeit, die Arbeit auf Abruf und die Arbeit auf Gig-Plattformen wie Uber.

### **Temporärarbeit: eine passende Lösung in vielen Situationen**

Die Temporärarbeit kann als rechtlicher Rahmen für viele dieser Arbeitsmodelle dienen und ist im Zusammenhang mit dem zunehmenden Bedürfnis von Arbeitgebern und Arbeitnehmern nach flexiblen Arbeitsangeboten in vielen Situationen ein gutes Modell. Sie ist ein etabliertes, im Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG), der zugehörigen Verordnung (AVV) und einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag (GAV Personalverleih) geregeltes Instrument, das die Gratwanderung zwischen Flexibilität und Schutzbedürfnis sicher bewältigen lässt und durch Kantone und paritätische Kommission kontrolliert wird.

Die Überlegenheit der Temporärbranche, Flexibilität und soziale Absicherung zu verbinden, zeigt die prekäre Situation zahlreicher Selbstständigerwerbender mit geringem Einkommen in der aktuellen Corona-Krise. Freelancer hingegen, deren Aufträge über Personaldienstleister abgewickelt bzw. vermittelt wurden, hatten Zugang zu Kranken- und Arbeitslosentaggeld und zeitweise auch Kurzarbeit. Ein weiteres Argument für eine starke Temporärarbeit ergibt sich im Zusammenhang mit Schwarzarbeit. Internationale Statistiken zeigen: Je höher der Anteil Temporärarbeit in einem Land, desto geringer die Schattenwirtschaft.

Gemäss einer Umfrage von gfs-zürich aus dem Jahr 2018 beginnen 57 Prozent der Temporärarbeitenden ihren Einsatz in Ermangelung einer Festanstellung. Für sie ist die Temporärarbeit eine Brücke, die trägt: Gut die Hälfte der feststellensuchenden Temporärarbeitenden hat spätestens 24 Monate nach Beginn der Temporärarbeitsphase die gewünschte Feststelle gefunden, wiederum rund die Hälfte davon innerhalb des Einsatzbetriebs. Gleichzeitig sucht ein grosser Teil der Temporärarbeitenden, nämlich 43 Prozent, bewusst ein flexibles Beschäftigungsverhältnis. Überdurchschnittlich oft sind dies junge, ungebundene Menschen, Pensionierte oder Frauen mit Kindern. Für sie ist die Temporärarbeit kein Sprungbrett zur Festanstellung, sondern die erste Wahl.

Im Vergleich zur Selbstständigkeit und zu Flexwork im Graubereich der Gig Economy profitieren Temporärarbeitende von folgendem Schutz:

- Mindestlohn
- Krankentaggeld bis zu 720 Tage
- Pensionskasse mit Versicherungsmöglichkeit ab der ersten Einsatzstunde
- Arbeitslosenversicherung
- Bewilligungspflicht für Stellenvermittler gemäss AVG mit Anforderungen bezüglich Leumund und Ausbildung des Inhabers und Ähnlichem
- Weiterbildungsfonds temptraining mit Leistungen bis zu Fr. 5'000

Gemäss einer Unternehmensbefragung von gfs-zürich nennen die Unternehmen die folgenden Vorzüge der Temporärarbeit: Deckung von kurzfristigem Personalbedarf (82%), Engagement von Fachkräften für Projektarbeiten (67%), Abdeckung saisonaler Schwankungen (66%) und Kennenlernen von neuen Mitarbeitenden (46%). Ein zentraler Vorteil für die Einsatzunternehmen besteht darin, dass für sie der Aufwand für die Rekrutierung entfällt, weil diesen weitgehend das Temporärunternehmen übernimmt. Ebenso entscheiden sich Einsatzunternehmen aus Compliance-Gründen für Temporärarbeit, weil sie damit ihre arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Verantwortung an Experten auslagern können.

Da sich die Temporärarbeit als flexible, aber abgesicherte Arbeitsform bewährt hat, sollte sie vermehrt genutzt bzw. als möglicher rechtlicher Rahmen geprüft werden – gerade im Zusammenhang mit neuen Arbeitsmodellen mit regulatorischen Schwierigkeiten.

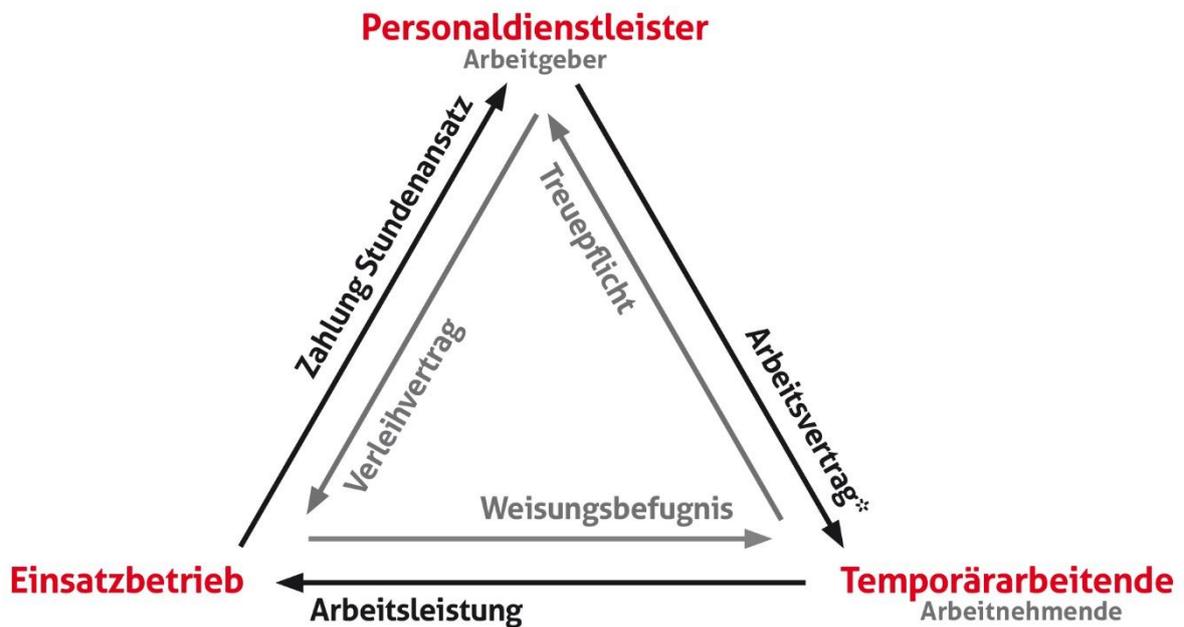
### **Politische Forderungen: Freiheit belassen, Balance wahren**

Auf der politischen Ebene erhebt swissstaffing zwei Forderungen:

1. Damit die Temporärarbeit weiterhin das Bedürfnis nach Flexwork in einem fairen Rahmen abdecken kann, darf ihre Flexibilität weder auf Bundes- noch auf Kantonsebene weiter eingeschränkt werden. Insbesondere stellt sich swissstaffing gegen Quoten, Verbote und Normalarbeitsverträge für Temporärarbeit.  
Im Gegenteil sollte das heutige enge Korsett in einzelnen Punkten gelockert werden. So sollte das Schriftformerfordernis beim Abschluss von Temporärarbeitsverträgen abgeschafft oder neu interpretiert und eine einfache digitale Alternative zugelassen werden. Für Personalverleiher sollten im Arbeitsvermittlungsgesetz Arbeit auf Abruf und Abweichungen von der festgelegten Arbeitszeit zugelassen werden. Ebenso braucht es eine Flexibilisierung der Regelungen der Arbeitszeit und von Sonntags- und Nachtarbeit im Arbeitsgesetz.
2. Aus Sicht von swissstaffing decken die bestehenden rechtlichen Konstrukte Selbständigkeit, Angestellten- und Temporärarbeitsverhältnis die Bedürfnisse der sich wandelnden Gesellschaft und Wirtschaft ab. Sollten zusätzliche Arbeitsformen nötig werden, müsste in jedem Fall eine Balance zwischen Flexibilität einerseits und sozialer Absicherung andererseits gewahrt sein. Nur so ist einerseits ein fairer Wettbewerb zwischen den Arbeitsformen und andererseits eine tragfähige Absicherung gewährleistet. Eigeninitiative und Unternehmertum sind Motoren unserer Wirtschaft. Aber auch Flexworkerinnen und Flexworker brauchen eine soziale Absicherung, z.B. gegen unerwartete Erwerbsausfälle, und die Möglichkeit, an der beruflichen Vorsorge teilzuhaben. Die selbständige Erwerbstätigkeit, bei der diese Sicherheitsnetze nicht bestehen, ist zurecht nur Personen zugänglich, die aus einer unabhängigen Position heraus tätig werden. Wo eine Abhängigkeit besteht, muss der Schutz gewährleistet sein.

**Was ist Temporärarbeit?**

Der Begriff «Temporärarbeit» beschreibt ein Dreiecksverhältnis zwischen einem Personalverleiher, einem Einsatzbetrieb und einem Arbeitnehmenden. Der Arbeitnehmer schliesst einen Arbeitsvertrag mit dem Personalverleiher ab (Art. 19 AVG). Das Temporärunternehmen überlässt dem Einsatzbetrieb die Weisungsbefugnis gegenüber dem Arbeitnehmer, bleibt aber dessen gesetzlicher Arbeitgeber. Das Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG), die Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV) sowie der allgemeinverbindlich erklärte GAV Personalverleih (GAVP) bilden die rechtliche Grundlage.



\* Inkl. Sozialversicherung und Lohn.

**Wer ist swissstaffing?**

swissstaffing ist das Kompetenz- und Servicezentrum der Schweizer Personaldienstleister. Als Arbeitgeberverband vertritt swissstaffing die Anliegen seiner 400 Mitglieder gegenüber Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. swissstaffing ist Sozialpartner des GAV Personalverleih, des Vertragswerks mit den meisten unterstellten Arbeitnehmenden in der Schweiz.