

Positionspapier zur Motion der SGK-N:**«Temporärbranche nicht weiter von der Schlechtwetterentschädigung ausschliessen» (25.3429)**

- Auch in der Temporärarbeit könnte die Schlechtwetterentschädigung unnötige witterungsbedingte Entlassungen und das Risiko anschliessender Arbeitslosigkeit verhindern.
- Fehlanreize oder ein erhöhtes Missbrauchspotenzial sind nicht ersichtlich.
- Detailfragen können im Rahmen der Umsetzung der Motion analysiert und gelöst werden.

In der Sommersession 2025 hat der Nationalrat eine Motion der SGK-N angenommen, gemäss der die Gesetzgebung zur Arbeitslosenversicherung Temporärarbeitsverhältnissen neu ebenfalls Zugang zur Schlechtwetterentschädigung ermöglichen soll. swissstaffing, der Verband der Schweizer Personaldienstleister, unterstützt diese Motion.

Was ist Schlechtwetterentschädigung?

Die Schlechtwetterentschädigung ist ein bewährtes Element der Schweizer Arbeitslosenversicherung. Sie deckt einen Teil der Verdienstausfälle ab, die einem Arbeitgeber infolge schlechter Witterung entstehen, und verhindert in vielen Fällen, dass infolge kurzfristiger und unvermeidbarer Arbeitsausfälle Kündigungen ausgesprochen werden. Das hat einen vielfachen Nutzen: Arbeitnehmende behalten ihren Job, Arbeitgeber ihr eingearbeitetes Personal, und die Allgemeinheit spart Versicherungsleistungen ein, die fällig würden, wenn Mitarbeitende nach ihrer Entlassung arbeitslos werden.

Wieso ist die Temporärarbeit heute ausgenommen bzw. wieso sollte sie neu auch dazu berechtigt werden?

Ohne nachvollziehbare Gründe wird die Temporärarbeit im Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) explizit von der Schlechtwetterentschädigung ausgeschlossen. Die Mehrheit der Temporärarbeitenden verfügt heute über einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Die Schlechtwetterentschädigung würde auch im Temporärbereich ihren Zweck erfüllen und bei kurzfristigen wetterbedingten Arbeitsausfällen Jobs sichern und Arbeitslosigkeit verhindern. Beispielsweise würden auf Baustellen langfristig angestellte Temporärarbeitende bei Schlechtwetterphasen geschützt.

Wie bei Festangestellten müsste auch im Temporärbereich der Arbeitgeber, also in diesem Fall der Personalverleiher, eine Eigenleistung erbringen. Er würde die Entschädigung deshalb nur bei

Beschäftigungsverhältnissen mit einer langfristigen Perspektive beantragen. Denn für ihn ist es immer attraktiver, seine Mitarbeitenden in einem Einsatzbetrieb einzusetzen und Lohn plus Dienstleistung verrechnen zu können. Beantragt er hingegen Schlechtwetterentschädigung, kann er nicht nur seine Dienstleistung nicht verrechnen, sondern muss auch die Karenztag und einen Teil der Sozialversicherungsbeiträge selber bezahlen.

Wie stichhaltig sind die Argumente des Bundesrats gegen die Motion?

Der Bundesrat führt gegen die Motion vier Argumente ins Feld:

- Temporärarbeitsverhältnisse seien in der Regel auf kürzere oder befristete Dauer ausgelegt. – Dem widersprechen die Zahlen aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE): Die Mehrheit der Temporärarbeitsverhältnisse ist unbefristet und langfristig angelegt.
- Der Personalverleiher könne die Temporärarbeitenden oft kurzfristig anderweitig einsetzen, wenn in einem Einsatzbetrieb wetterbedingte Arbeitsausfälle eintreten. – Dies widerspricht der Realität. Soweit ein kurzfristiger anderweitiger Einsatz möglich ist, wird der Verleiher diese Möglichkeit nutzen. Wenn die Witterung die Arbeit auf einer Baustelle verunmöglicht, dürfte dies aber oft mit schlechtem Wetter im ganzen Einzugsgebiet eines Personalverleiher verbunden sein. Der kurzfristige Einsatz des betroffenen Personals in einer anderen, nicht von der Witterung betroffenen Branche ist unrealistisch.
- Es drohe das Risiko einer Überentschädigung. – Dieses Risiko ist in der Praxis nicht erkennbar: Der Verleiher erhält die vereinbarten Dienstleistungskosten inkl. Lohn des Temporärarbeitenden nicht, wenn keine Arbeit geleistet wird.
- Der administrative Aufwand, der sich für die Verleiher, die Einsatzbetriebe sowie für die kantonalen Amtsstellen ergeben würde, sei sehr hoch und wirke entsprechend abschreckend. – In der Tat ist die Beantragung von Schlechtwetterentschädigung mit Aufwand verbunden. Dies spricht aber eher für als gegen die Motion, denn der Aufwand zusammen mit der Eigenleistung garantiert, dass Personalverleiher die Entschädigung nur beantragen, wenn ein bedeutender Ausfall zu verzeichnen ist und effektiv schützenswerte, langfristig angelegte Arbeitsverhältnisse betroffen sind.

Die Einwände des Bundesrats sprechen aus Sicht von swissstaffing nicht gegen die Motion. Sie hebt eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung auf und stärkt die soziale Sicherheit der Arbeitnehmenden. Sofern auch der Ständerat die Motion annimmt, wird das Staatssekretariat für Wirtschaft im Rahmen der Umsetzung allfällige Detailprobleme analysieren und das Parlament über Lösungsvorschläge entscheiden können.