

White Paper

# Temporärarbeit zwischen Arbeitsmarktintegration und Fachkräftemangel



---

## Inhalt

Die Personaldienstleister beziehen Stellung	3
Brücke im Arbeitsmarkt	4
Das Geheimnis des Integrationsmotors	6
Magnet für Fachkräfte	8
Fachkräftemangel nach Branchen	9
Die Zukunft: HR-Management, Plattform, Inklusion	10
Rechtliche Fakten	11

Auskunft:

Dr. Marius Osterfeld, Ökonom

[marius.osterfeld@swisstaffing.ch](mailto:marius.osterfeld@swisstaffing.ch)

### **swisstaffing**

Verband der Personaldienstleister der Schweiz

Stettbachstrasse 10

CH-8600 Dübendorf

Tel: +41 (0)44 388 95 40

[www.swisstaffing.ch](http://www.swisstaffing.ch)

[info@swisstaffing.ch](mailto:info@swisstaffing.ch)

Nachdruck, auch auszugsweise,  
mit Quellenangabe gestattet.

April 2019, ©swisstaffing

---

## Einführung

Auf dem Arbeitsmarkt gibt es keine zweiten Plätze – weder für Unternehmen noch für Stellensuchende. Aus Sicht der Wirtschaft ist die Rekrutierung der besten Mitarbeitenden zentral, um im Wettbewerb bestehen zu können. Aus Sicht der Arbeitnehmenden sind optimale Arbeitsbedingungen primäres Ziel. Der Arbeitsplatz hat für Kandidaten eine tiefergehende Bedeutung: Er dient der Existenzsicherung, ermöglicht die aktive Teilnahme am Wirtschaftsgeschehen und kann Weg zur Selbstverwirklichung sein. Personaldienstleister haben das Privileg, Unternehmen wie Kandidaten auf ihrem Suchprozess begleiten zu dürfen.

*Mit der flexiblen Arbeitsform «Temporärarbeit» gelang es der Branche, im Jahr 2018 rund 400 000 Arbeitgebende und Arbeitnehmende zusammenzuführen.*

Mit einem Berufsspektrum von Hilfsarbeiterfunktionen bis hin zur hochqualifizierten Fachkraft bewegt sich die Branche wie kaum eine andere zwischen den Extremen Arbeitsmarktintegration und Fachkräftemangel – zwei Megathemen, die Wirtschaft, Politik und Gesellschaft gleichermaßen beschäftigen. swisstaffing, der Verband der Schweizer Personaldienstleister, und das Markt- und Sozialforschungsinstitut gfs-zürich nehmen mit zwei umfangreichen Befragungen von Temporärarbeitenden und Unternehmen die Scharnierfunktion der Temporärbranche auf dem Schweizer Arbeitsmarkt unter die Lupe.

---

## Die Personaldienstleister beziehen Stellung

swisstaffing steht für die Gleichwertigkeit unterschiedlicher Erwerbsformen und die gesellschaftliche Akzeptanz flexiblen Arbeitens ein.

### Die geordnete Gestaltung der Arbeitswelt von morgen braucht:

- soziale Sicherungssysteme, die mit den verschiedenen Erwerbsformen kompatibel sind und deren Leistungen zum nächsten Job mitgenommen werden können
- eine klare Zuordnung neuer Dienstleistungsverhältnisse auf bestehende Arbeitsformen wie Selbstständigkeit, Temporärarbeit sowie Arbeitsverträge oder Auftragsverhältnisse
- die kontinuierliche Förderung einer branchenübergreifenden Aus- und Weiterbildung während des gesamten Berufslebens

### Die Nutzung der Integrationskraft flexibler Arbeitsformen benötigt:

- eine Kultur, die Zickzack- und Regenbogenkarrieren zulässt
- niedrige Eintrittsbarrieren in den Arbeitsmarkt, die eine dynamische Beschäftigungsentwicklung erlauben
- eine schlanke und digitale Bürokratie rund um Beschäftigungsverhältnisse

### Drei Massnahmen für die sofortige Erhöhung des Integrationspotenzials der Temporärbranche:

- eine vereinfachte digitale Unterschrift für Temporärarbeitsverträge
- ein automatisierter, digitaler Dossieraustausch zwischen privaten Personaldienstleistern und RAV
- eine passgenaue Information von Stellensuchenden über die Temporärarbeit

### Zwei Gefahren für die Integrationskraft der Temporärbranche:

- die Einführung von Quoten, die die Zahl von Temporärarbeitenden beschränkt
- die Erhöhung des Kündigungsschutzes

## Brücke im Arbeitsmarkt

Nach dem Verlust der Arbeitsstelle beginnt für Betroffene eine kritische Übergangsphase ihrer Erwerbsbiographie. «Es steht viel auf dem Spiel.» weiss Leif Agnéus, General Manager Manpower Schweiz. «Mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit geht Berufspraxis verloren, fehlen erforderliche Weiterbildungen, sinkt das Selbstbewusstsein und droht das Stigma der Langzeitarbeitslosigkeit.» Kein Wunder geben 70 Prozent der Temporärarbeitenden an, eine lange Phase der Arbeitslosigkeit schade in ihrem Beruf. Rund 240 000 Menschen – 57 Prozent der Temporärarbeitenden – befanden sich im Jahr 2018 in solch einer schwierigen Situation und suchten erfolgreich die Hilfe bei einem Personaldienstleister. Sie entschieden sich für Temporärarbeit, weil sie keine andere Stelle gefunden haben.

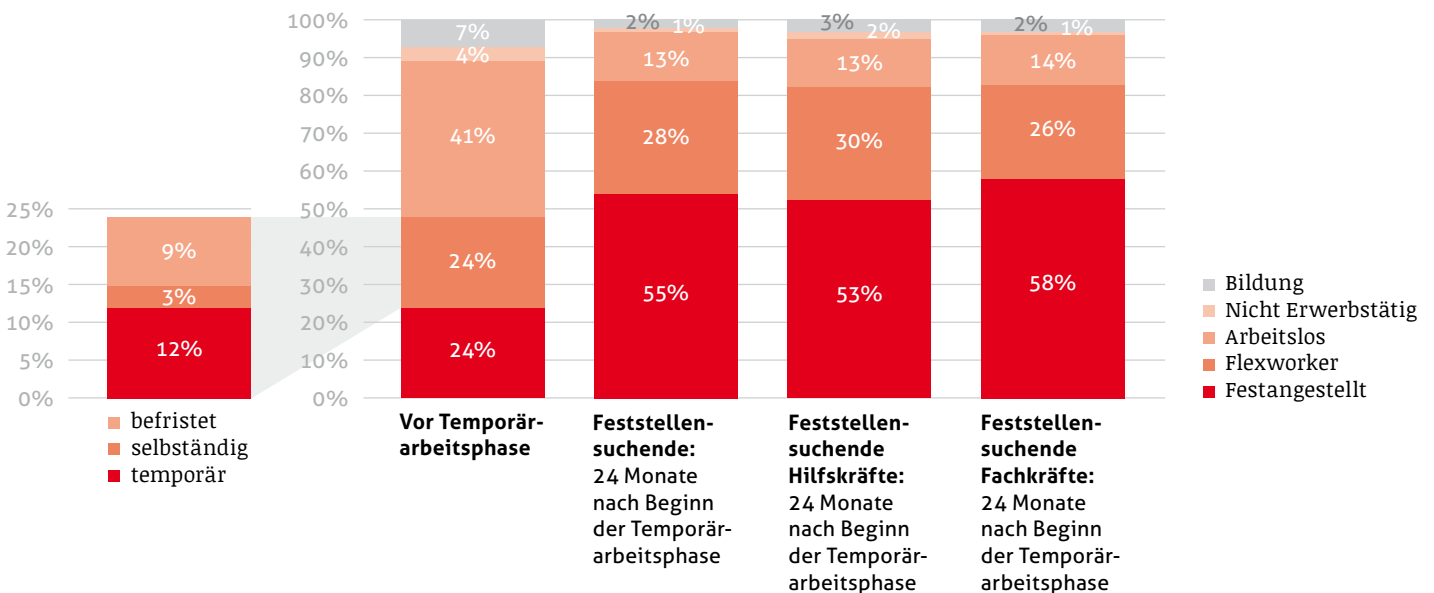
Ein genauerer Blick zeigt: Knapp drei Viertel der Befragten war arbeitslos, wurde die Feststelle gekündigt oder erhielt keine Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags. Der persönliche Austausch mit dem Temporärbüro und der Antritt des ersten Einsatzes ist ein wichtiges Erfolgserlebnis in einer schwierigen Zeit. Eine 40-jährige Industriearbeiterin bringt es auf den Punkt:

«Mir war es wichtig, dass man keine Nummer wird. Ein geschätzter Mitarbeiter in einem Temporärbüro zu werden, motiviert enorm.»

### Befragung der Temporärarbeitenden

Im November und Dezember 2018 hat das gfs-zürich im Auftrag von swissstaffing 4153 Temporärarbeitende befragt, deren Hauptwohnsitz in der Schweiz ist und die im Jahr 2017 temporär gearbeitet haben. Teilnehmende waren die Mitarbeitenden von grossen wie kleinen Temporärunternehmen – darunter die fünf grössten swissstaffing-Mitglieder. Insgesamt wurden gut 57 000 Arbeitnehmende angeschrieben. Die Rücklaufquote lag bei für online-Befragungen guten 7 Prozent. Die Umfrage wurde in Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch, Spanisch und Portugiesisch durchgeführt.

Abbildung 1: Beschäftigungssituation der Temporärarbeitenden



**Anmerkung:** Die Abbildung zeigt die Beschäftigungssituation der Temporärarbeitenden vor ihrer letzten Temporärarbeitsphase im Jahr 2017 und 24 Monate nach Beginn. Bei den Werten 24 Monate nach Beginn der Temporärphase handelt es sich um Average Partial Effects basierend auf einem Multinomial Logit Modell. In der Kategorie Flexworker sind Selbstständige, Temporärarbeitende und befristete Anstellungen zusammengefasst. Die Kategorie Bildung fasst Lernende, Studierende sowie Menschen in Aus- und Weiterbildung zusammen. Als «Nicht Erwerbstätig» gelten Hausfrauen und -männer sowie Pensionierte.

Beobachtungen: 1953.

Quelle: swissstaffing, gfs-zürich, 2019.

Die Temporärstelle ist für Menschen, die eine andere Arbeitsform bevorzugt hätten, nicht das Ziel, sondern eine Brücke auf dem Weg in die Festanstellung. Vier von fünf dieser Temporärarbeitenden suchen eine Feststelle und möchten mit Temporärarbeit ihre Chance auf eine solche erhöhen. Ihre Hoffnung ist nicht auf Sand gebaut. 24 Monate nach Beginn der Temporärarbeitsphase haben 55 Prozent dieser Temporärarbeitenden die gesuchte Feststelle gefunden. 83 Prozent sind in den Arbeitsmarkt integriert, wenn flexible Arbeitsformen wie befristete Anstellungen, Temporärarbeit und Selbstständigkeit mitberücksichtigt werden.

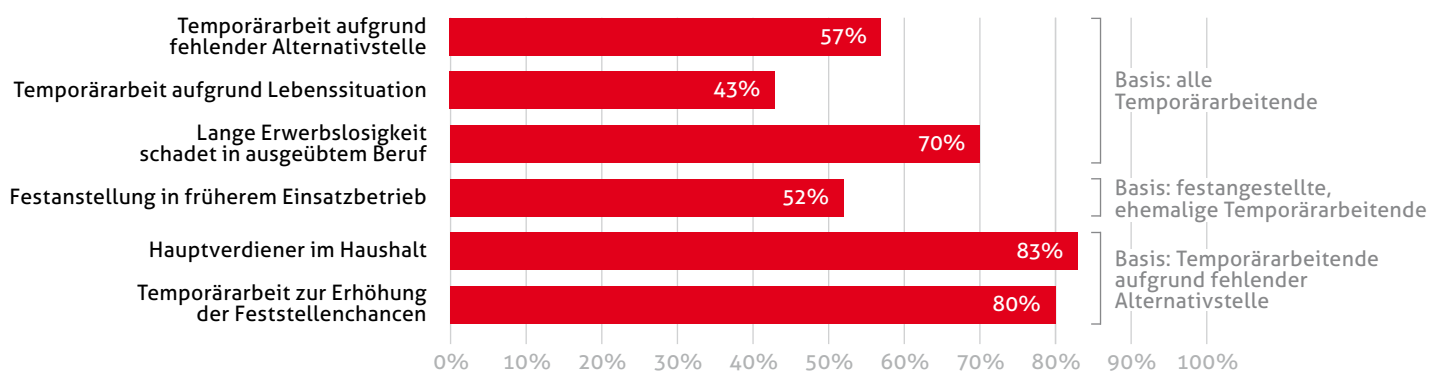
*Die Temporärarbeitsphase ist dabei keine Zeit des Wartens, sondern des Lernens und der Neuorientierung am Arbeitsmarkt.*

«Berufserfahrung sammeln und das notwendige Wissen in einem passenden Job zu erwerben.» ist für eine 28-jährige Bernerin ebenso zentral wie der «Rat (des Personaldienstleisters) hinsichtlich Karriereplanung und Karrieremöglichkeiten.»

Der Integrationserfolg der Temporärbranche ist für Personaldienstleister, Staat und Temporärarbeitende

gleichermaßen ein Gewinn. Für Personaldienstleister sind die Stellensuchenden wertvolle Mitarbeitende, die sie auf dem Weg zurück in die Feststelle begleiten dürfen. Für den Staat zahlt sich Temporärarbeit doppelt aus. Statt Unterstützungsleistungen zu gewähren, erhält er Steuern und Sozialabgaben. Für die Temporärarbeitenden ist die Stelle der grösste Gewinn. Sie sichert den Lebensstandard von 80 Prozent der Temporärarbeitenden, die eine andere Erwerbsform bevorzugt hätten und in ihrem Haushalt Hauptverdiener sind. Temporärarbeit bietet ihnen Gelegenheit, sich in Ruhe und ohne Druck auf dem Arbeitsmarkt zu orientieren und lindert die psychischen Belastungen durch Stellenverlust und Arbeitslosigkeit. «Viele Stellensuchende motiviert die neue Perspektive, die wir ihnen bieten können.», sagt Adrian Diethelm, Geschäftsführer der Express Personal AG – eine Aussage, die die Ökonomen Rafael Di Tella, Robert MacCulloch und Andrew Oswald (2003) bestätigen. In der Gesamtbevölkerung sind 20 Prozent mit ihrer Lebenssituation unzufrieden. Unter Arbeitslosen ist der Anteil mit 40 Prozent doppelt so hoch. Die Gründe: Menschen erfahren am Arbeitsplatz Anerkennung für ihre berufliche Leistung und finden eine Plattform für den sozialen Austausch. Teilnahme und Teilhabe am Wirtschaftsgeschehen geben ihrem Leben Sinn. Die Integration in den Arbeitsmarkt ist deshalb für viele gleichbedeutend mit der Integration in die Gesellschaft.

**Abbildung 2: Fakten zur beruflichen Situation von (ehemaligen) Temporärarbeitenden**



**Anmerkung:** Die Abbildung zeigt ausgewählte Fakten zur beruflichen Situation von Temporärarbeitenden. Die Fragen nach dem Stellenverlust, der Haupttätigkeit und der Weiterbeschäftigung im Einsatzbetrieb sind Ja / Nein-Fragen. Die übrigen Fragen wurden auf einer Skala von 1 «trifft nicht zu» bis 5 «trifft voll und ganz zu» abgefragt. Zur Berechnung des Anteilswerts wurden die Skalenwerte 4 und 5 zusammengefasst.

Beobachtungen: zwischen 1571 und 4008.

Quelle: swissstaffing, gfs-zürich, 2019.

## Das Geheimnis des Integrationsmotors

Was ist das Geheimnis des Integrationserfolgs der Temporärbranche? Für Politiker wie Behörden ist dies eine zentrale Frage, um den bisherigen Erfolg der Branche in die Zukunft fortschreiben zu können und zusätzliche Potenziale zu heben. Die Unternehmensbefragung von swissstaffing und gfs-zürich bringt Licht in das Dunkel. Das Erfolgsrezept der Branche liegt in einer einzigartigen Kombination aus Flexibilität, Rekrutierungsknowhow und Personalmanagement. Die kurzfristige Verfügbarkeit geeigneter Arbeitskräfte (82 Prozent), die Unterstützung bei Projekten und saisonalen Schwankungen (67 bzw. 66 Prozent) sowie das Kennenlernen neuer Mitarbeitender (49 Prozent) sind die vier häufigsten Gründe, warum Unternehmen Temporärarbeit nutzen. Gerade kurzfristiger Personalbedarf bietet Stellensuchenden

die Chance auf einen raschen Wiedereinstieg, da der Wettbewerb mit anderen Kandidaten geringer ist.

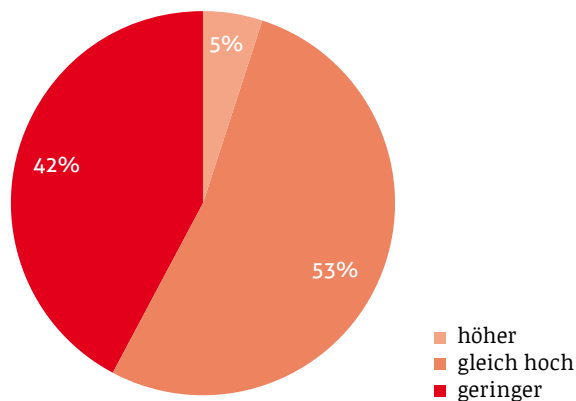
Gleichzeitig sind die Einstellungsanforderungen bei 42 Prozent der Unternehmen für Temporärarbeitende geringer als für Festangestellte. Der Sprung in den Betrieb wird leichter. Vor Ort kann der Temporärarbeitende mit seiner Persönlichkeit sowie seiner Leistung überzeugen statt mit einem schriftlichen Lebenslauf. Aus Temporärstellen werden deshalb oft Feststellen.

*51 Prozent der nun festangestellten Temporärarbeitenden sind bei einem ehemaligen Einsatzbetrieb beschäftigt.*

### Befragung der Einsatzbetriebe

Im November und Dezember 2018 führte das gfs-zürich im Auftrag von swissstaffing eine Unternehmensbefragung durch, an der 687 Unternehmen teilnahmen. Angeschrieben wurden die Kunden von elf grossen wie kleinen Personalverleihern, die Mitglieder ausgewählter kantonaler Gewerbeverbände sowie die Newsletter-Abonnenten des HRToday. Die Befragung wurde auf Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch durchgeführt.

Abbildung 3: Qualifikationsanforderungen an Temporärarbeitende im Vergleich zu Festangestellten



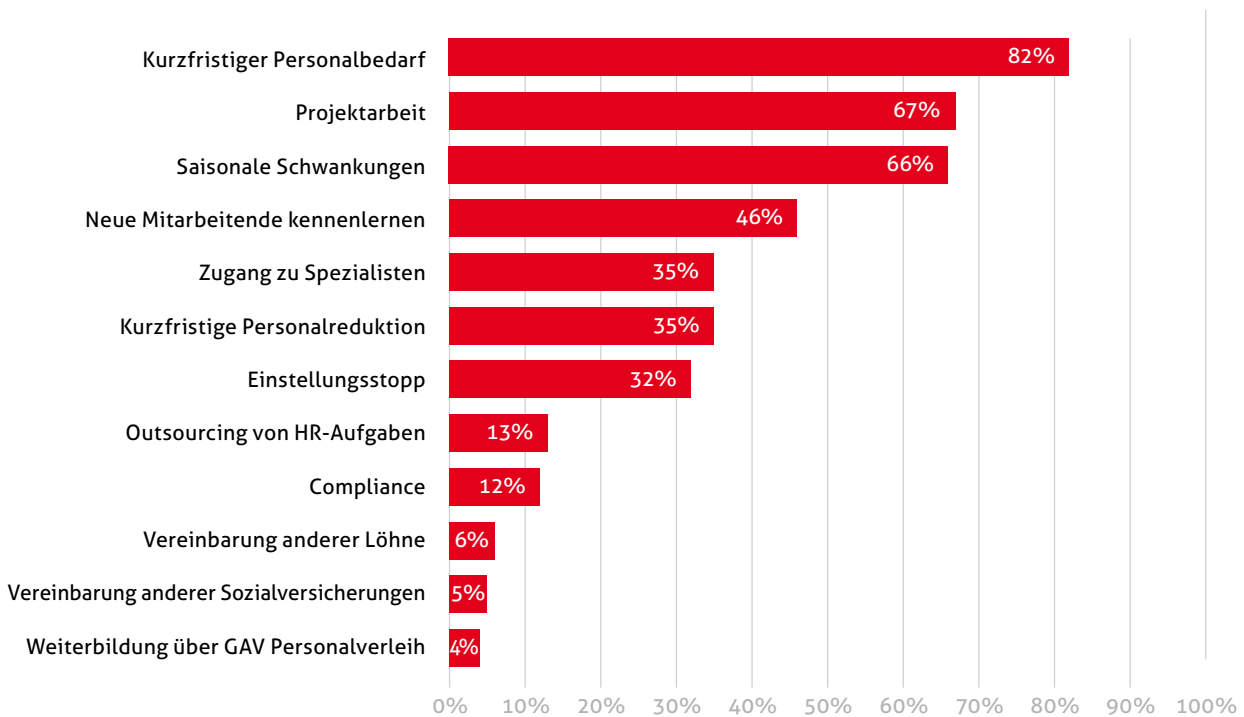
**Anmerkung:** Die Abbildung zeigt die Qualifikationsanforderung von Unternehmen an Temporärarbeitende im Vergleich zu Festangestellten.

Beobachtungen: 417.

Quelle: swissstaffing, gfs-zürich, 2019.



**Abbildung 4: Gründe für die Nutzung von Temporärarbeit aus Unternehmenssicht**



**Anmerkung:** Die Abbildung zeigt, warum Unternehmen Temporärarbeit nutzen bzw. im Fall keiner aktuellen Nutzung einsetzen würden.

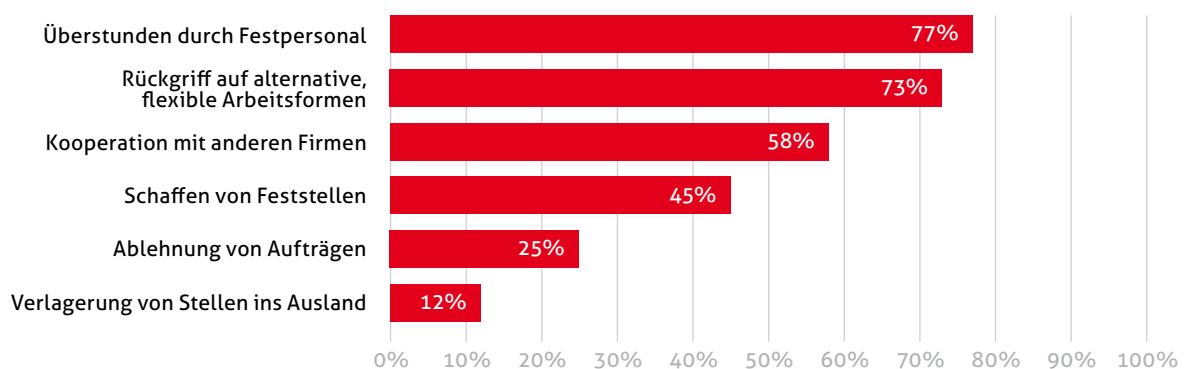
Beobachtungen: 649.

Quelle: swissstaffing, gfs-zürich, 2019.

Dank der Flexibilität der Temporärarbeit und den geringen Einstellungshürden entstehen sozialversicherungspflichtige Stellen schneller und häufiger. Stünde Temporärarbeit nicht zur Verfügung, würden nur 45 Prozent der Unternehmen zusätzliche Feststellen schaffen. Stattdessen müsste bei Auftragspitzen die Stammebelegschaft Überstunden leisten (77 Prozent), würde auf alternative, flexible Arbeitsformen ausgewichen (73 Prozent) oder die Kooperation mit anderen Unternehmen gesucht (58 Prozent).

Werkverträge, Mandate und Subunternehmer träten an die Stelle von Temporärarbeit. Im Vergleich zu den Alternativen bietet die Temporärarbeit den Vorteil, Flexibilität, ein leicht kontrollierbares Vertragsystem und soziale Absicherung der Arbeitnehmenden zu verbinden. Die Ökonomen Elke Jahn und Enzo Weber (2016) kommen nach der Analyse eines komplexen ökonomischen Modells für den deutschen Arbeitsmarkt ebenfalls zu dem Ergebnis: 50 Prozent der Temporärstellen entstehen zusätzlich.

**Abbildung 5: Unternehmerische Alternativen zur Temporärarbeit**



**Anmerkung:** Die Abbildung zeigt, mit welchen Massnahmen Unternehmen reagieren würden, wenn ihnen Temporärarbeit nicht als Arbeitsform zur Verfügung stünde. Die Personalverantwortlichen konnten die Fragen mit Ja und Nein beantworten.

Beobachtungen: 419.

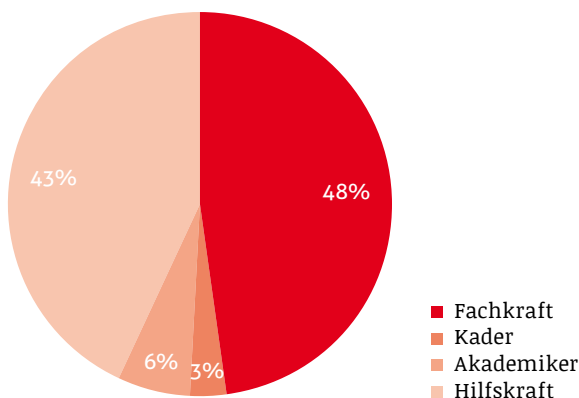
Quelle: swissstaffing, gfs-zürich, 2019.

## Magnet für Fachkräfte

Die einzigartige Kombination aus Flexibilität, Rekrutierungsknowhow und Personalmanagement ist für Fachkräfte mit hohem Autonomiebedürfnis ebenso attraktiv wie für Stellensuchende auf dem Weg zurück in den Arbeitsmarkt. «Hochqualifizierte Fachkräfte werden immer wichtiger und gefragter», bestätigt Nicole Burth, CEO der Adecco Gruppe Schweiz. «Unternehmen optimieren Prozesse und agieren immer stärker projektbezogen. Hierfür sind hochqualifizierte Fachkräfte ideal geeignet und bringen im Rahmen von Projektarbeit in verschiedenen Firmen ihre Expertise ein.» Solche Temporär-

arbeitende, die sich neudeutsch Contractor nennen, schätzen an der Arbeitsform einerseits die Flexibilität und andererseits den Service der Personaldienstleister, sich um Administration und Projektsuche zu kümmern. In Mangelberufen wie der Pflege oder dem Bau nutzen die Arbeitnehmenden die Flexibilität der Temporärarbeit, um Arbeitszeit, Lohn und Pensum stärker beeinflussen zu können. Die genannten Vorteile lassen Temporärarbeit zu einem Magneten für Fachkräfte werden und erklären, warum 35 Prozent der Unternehmen Temporärarbeit nutzen, um Zugang zu Spezialisten zu erhalten.

Abbildung 6: Temporärarbeitende nach ihrer Funktion



**Anmerkung:** Die Abbildung zeigt die Temporärarbeitenden nach ihrer ausgeübten Funktion im Unternehmen.

Beobachtungen: 3897.

Quelle: swissstaffing, gfs-zürich, 2019.

*In Zeiten des Fachkräfte- und Arbeitskräftemangels ist die Gefahr für Unternehmen gross, zweite Wahl zu sein und gesuchte Fachkräfte an die Konkurrenz zu verlieren.*

Personaldienstleister sind eine wertvolle Ergänzung zur internen HR-Abteilung. Erstens können freie Arbeitskräfte rasch rekrutiert, gebunden und bei Bedarf entwickelt werden – sei es weil die Stellensuchenden kürzlich ihre Stelle verloren haben, aus persönlichen Gründen nur für begrenzte Zeit einer beruflichen Tätigkeit nachgehen können oder ihre zweite, dritte oder weitere Chancen erhalten. Auf diesem Weg schlägt die Temporärbranche die Brücke zwischen Fachkräftemangel und Integrationsfunktion. Zweitens wenden Personaldienstleister und interne

Personalabteilungen unterschiedliche Rekrutierungsstrategien an – sei es bei Stellenausschreibungen über Social Media, der Direktansprache von passiven Stellensuchenden oder den Rückgriff auf den internen Talentpool. Der Beitrag der Branche zur Rekrutierung von Fachkräften spiegelt sich in der Qualifikation der Temporärarbeitenden wieder. 9 Prozent verfügen über einen akademischen Abschluss oder tragen Kaderverantwortung. 48 Prozent sind als Fachkräfte tätig. 43 Prozent der Temporärarbeitenden arbeiten als Hilfskräfte. Aufgrund des allgemeinen Arbeitskräftemangels ist es dabei unterdessen genauso schwierig zuverlässige Hilfsarbeitende zu rekrutieren wie Fachkräfte. Dies zeigen auch die Feststellen- und Beschäftigungschancen. Nach 24 Monaten haben 58 Prozent der Fachkräfte und 53 Prozent der Hilfskräfte eine neue Feststelle gefunden. 83 Prozent der Hilfsarbeitenden und 84 Prozent der Facharbeitenden sind in den Arbeitsmarkt integriert (siehe Abbildung 1).



## Fachkräftemangel nach Branchen

Nicht jede schwierig zu besetzende Vakanz ist Ausdruck eines Fachkräftemangels. In der Unternehmens- und Temporärarbeitendenbefragung von swissstaffing und gfs-zürich geben die Befragten Auskunft, ob sie Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften haben bzw. es in ihrer Branche leicht ist, eine Stelle zu finden. Hinsichtlich des Fachkräftemangels zeigen die Antworten grosse Branchenunterschiede.

Während in der Metallindustrie (83 Prozent), dem Baunebengewerbe (66 Prozent) sowie der Maschinen- und Elektroindustrie (65 Prozent) eine klare Mehrheit der Unternehmen einen Fachkräftemangel beklagen, ist der Anteil im Detailhandel (29 Prozent) sowie bei Kommunikation und Callcentern (36 Prozent) am

niedrigsten. Die geringen Werte in den Mangelsektoren wie Gesundheit & Soziales (40 Prozent) sowie Chemie & Pharma (32 Prozent) überraschen. Eine Gewöhnung der Unternehmen an den permanenten Fachkräftemangel, hohe Fluktuationsraten, internationale Rekrutierungsmöglichkeiten sowie die Bereitschaft, Talente im Betrieb zu entwickeln, sind mögliche Erklärungen.

Nach Einschätzung der Fachkräfte führen Tiefbau (73 Prozent), Hochbau (70 Prozent) und Baunebengewerbe (70 Prozent) gemeinsam mit Gastgewerbe (68 Prozent) und Metallindustrie (68 Prozent) die Mangelbranchen an. Im Detailhandel empfinden hingegen nur 36 Prozent der Fachkräfte die Stellensuche als leicht.

**Tabelle 1: Rekrutierungsschwierigkeiten nach Branchen**

### Befragung der Unternehmen

Metall	83%
Baunebengewerbe	66%
Maschinen- und Elektroindustrie	65%
Gastgewerbe & Hotellerie	57%
Reinigung & Haushalt	56%
andere Dienstleistung	56%
Tiefbau	55%
Transport und Lagerung	53%
<b>Durchschnittswert der Befragten</b>	<b>50%</b>
Hochbau	47%
Nahrung	46%
Banken & Versicherungen	43%
Gesundheit & Soziales	40%
Kommunikation & Callcenter	36%
Chemie & Pharma	32%
Detailhandel	29%

### Befragung der Fachkräfte

Tiefbau	73%
Hochbau	70%
Baunebengewerbe	70%
Gastgewerbe & Hotellerie	68%
Metall	68%
Gesundheit & Soziales	63%
Nahrung	60%
<b>Durchschnittswert der Befragten</b>	<b>59%</b>
Maschinen- und Elektroindustrie	58%
Kommunikation & Callcenter	55%
Transport und Lagerung	53%
Chemie & Pharma	53%
Reinigung & Haushalt	52%
andere Dienstleistung	51%
Banken & Versicherungen	44%
Detailhandel	36%

**Anmerkung:** Die Tabelle zeigt nach Branche, wie schwierig Unternehmen die Rekrutierung von Fachkräften empfinden und wie einfach Arbeitnehmende die Stellensuche einschätzen. Während in der Mitarbeitendenbefragung eine Ja / Nein-Frage gestellt wurde, ob die Stellensuche für einen Arbeitnehmenden mit gleicher Qualifikation als leicht beurteilt wird, wurden die Unternehmen auf einer Skala von 1 «trifft gar nicht zu» bis 5 «trifft voll und ganz zu» nach ihren Rekrutierungsschwierigkeiten befragt. Für die Anteilswerte bei den Unternehmen wurden die Skalenwerte 4 und 5 zusammengefasst.

Berücksichtigt wurden nur Branchen mit mehr als 20 Beobachtungen.

Quelle: swissstaffing, gfs-zürich, 2019.

---

## Die Zukunft: HR-Management, Plattform, Inklusion

Seit der Jahrtausendwende hat sich die Zahl der Temporärarbeitenden in der Schweiz mehr als verdoppelt. Hinter dieser Entwicklung steht einerseits ein wachsendes Flexibilitätsbedürfnis von Betrieben wie Arbeitnehmenden. Andererseits sind die Zahlen Ausdruck der zwei Megatrends Outsourcing und Digitalisierung, die die Branche prägen und weiteres Wachstumspotenzial versprechen. Im Rahmen eines Payrollings übernehmen Personaldienstleister beispielsweise die Lohnbuchhaltung und das HR-Management für Teile der Belegschaft. Rechtlich betrachtet arbeiten die Angestellten zwar temporär, aber sind de facto beim Einsatzbetrieb festangestellt. Zwar nutzen erst 13 Prozent der Unternehmen Temporärarbeit mit diesem Ziel. Gemessen in Arbeitsstunden und Beschäftigten ist das Volumen bereits hoch, weil gerade grosse Unternehmen auf diese Dienstleistung setzen. Dass 82 Prozent der swisstaffing-Mitglieder Payrolling anbieten, zeigt die Attraktivität und das Potenzial dieser Dienstleistung (vgl. swisstaffing, 2018).

Die Digitalisierung hebt seit einigen Jahren die Integrationsfunktion der Branche auf eine neue Ebene. Neue Technologien senken rapide die Kosten,

Kleinstaufträge über Temporärarbeit sozialversicherungspflichtig abzuwickeln. Arbeitnehmerorganisationen sehen in dieser Entwicklung das Aufkeimen einer neuen Unterschicht. Das Gegenteil ist der Fall.

*Die Kombination von Plattform- und Temporärarbeit birgt zum einen das Potenzial, informelle Arbeitsbeziehungen aus der Schattenwirtschaft zu holen und sozial abzusichern.*

Eine Chance, die auch ein sozialpartnerschaftliches Impulspapier der Stiftung CH2048 (2018) bestätigt. Zum anderen bietet Plattformarbeit für Menschen, die ausserhalb des Arbeitsmarktes stehen, neue, niederschwellige Möglichkeiten der Inklusion in Wirtschaft und Gesellschaft. Der Blick in die Zukunft zeigt: Trotz einer Historie von mehr als 50 Jahren ist das Potenzial der Temporärbranche noch immer nicht ausgeschöpft. Temporärarbeit ist deshalb nicht Herausforderung, sondern Lösung für die sozialen Fragen, die sich heute und morgen stellen.



---

## Rechtliche Fakten

### Mindestlöhne

Temporärunternehmen übernehmen die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen von GAV, die allgemeinverbindlich erklärt sind oder sich im Anhang 1 des GAV Personalverleih befinden (vgl. Art. 3, Abs. 1 GAVP; Art. 20 AVG (SR 823.11); Art. 48a AVV (SR823.111)). Für die übrigen Branchen kennt der GAV Personalverleih mit wenigen Ausnahmen eigene Mindestlöhne. In Normallohngebieten gelten für Ungelernte im Jahr 2019 Mindestlöhne in Höhe von 3475 Franken inklusive eines 13. Monatslohns. Bei Gelernten liegen die Mindestlöhne bei 4310 Franken inklusive eines 13. Monatslohns (vgl. Art. 20, GAVP). Seit 2012 sind die Mindestlöhne für Ungelernte um 15,8 Prozent gestiegen. Bei den Gelernten beträgt das Plus 7,8 Prozent. In wenigen Ausnahmbranchen mit höheren orts- und branchenüblichen Löhnen sieht der GAVP keine Mindestlöhne vor. Dort kommen die höheren üblichen Löhne zur Anwendung.

---

### Kündigungsfristen

#### Für Temporärarbeitende (Art. 11, GAVP)

Probezeit: 2 Tage  
1. drei Monate: 2 Tage  
4. bis 6. Monat: 7 Tage  
Ab 7. Monat: 1 Monat

#### Für Festangestellte (Art. 335b Abs. 1 OR; Art. 335c Abs. 1 OR)

Probezeit: 7 Tage  
1. Dienstjahr: 1 Monat  
2. – 9. Dienstjahr: 2 Monate  
ab 9. Dienstjahr: 3 Monate

---

### Übertritt in den Einsatzbetrieb

Nach drei Monaten Temporärarbeit können Einsatzbetriebe die Temporärarbeitenden in ihr Stammpersonal übernehmen, ohne dem Personaldienstleister eine Entschädigung zahlen zu müssen (Art. 22 Abs. 3 AVG). Damit wird gesetzlich ein Interessenausgleich zwischen der Vermittlungsleistung des Personaldienstleisters und dem Erhalt der Brückenfunktion für den Temporärarbeitenden geschaffen.

---

### Berufliche Vorsorge (BVG)

Arbeitnehmende mit Unterstützungspflicht gegenüber Kindern sind ab dem 1. Arbeitstag obligatorisch zu versichern. Dauert ein Einsatz länger als 3 Monate, besteht ebenfalls eine Versicherungspflicht ab Kenntnis der längeren Dauer. Bei den übrigen Arbeitnehmenden wird die Versicherung auf Wunsch ab dem 1. Arbeitstag vorgenommen. Einsätze, die bei dem gleichen Verleihbetrieb innerhalb der letzten 12 Monate absolviert worden sind, werden zusammengezählt (vgl. GAVP, Art. 31).

---

### Krankentaggeld (KTG)

Alle Temporärarbeitenden, die keine AHV-Rente beziehen, haben bei Erkrankung Anspruch auf Lohnausfallentschädigung und sind Krankentaggeld versichert (vgl. Art. 29 GAVP, Art. 324a OR). Der Anspruch gilt ab dem Tag des vertraglich vereinbarten Arbeitsantritts. Nach 2 Karenztagen besteht Anspruch auf 720 Entschädigungstage bei Arbeitnehmenden mit BVG-Pflicht oder Tätigkeit in einem ave GAV. Andernfalls bestehen KTG-Ansprüche für 60 Tage.

---

### Unfallschutz

Die Arbeitnehmenden sind während des Einsatzes bei der SUVA gegen Berufsunfälle versichert. Die Versicherung beginnt am Tag des vertraglich vereinbarten Arbeitsantritts. Nichtberufsunfälle werden gemäss den Bestimmungen der SUVA gedeckt (Art. 30 GAVP).

---

### Weiterbildung

Die Temporärarbeitenden haben Anspruch auf grosszügige Weiterbildungsleistungen und Lohnausfallentschädigungen aus dem Weiterbildungsfonds temptraining. Die Temporärarbeitenden können Kurse frei aus dem Angebot von über 800 Bildungsinstitutionen in der Schweiz auswählen. Die Anforderungen und Leistungen finden sich auf [www.temptraining.ch](http://www.temptraining.ch).

---

## Literaturverzeichnis

Di Tella, Rafael; MacCulloch, Robert; Oswald, Andrew (2003): The Macroeconomics of Happiness, in: The Review of Economics and Statistics 85 (4), S. 809-827.

Foundation CH2048 (2018): CH2048 IMPULSE zur Sozialpartnerschaft und sozialen Sicherheit im digitalen Zeitalter, Luzern.

Jahn, Elke; Weber, Enzo (2016): Identifying the Substitution Effect of Temporary Agency Employment, in: Macroeconomic Dynamics 20 (5), S. 1264-1281.

swissstaffing (2018): Die Personaldienstleister in der Schweiz 2018, Wie sie ticken. Was sie machen. Wo sie sich in Zukunft sehen., Dübendorf.

[www.swisstaffing.ch](http://www.swisstaffing.ch)

swisstaffing  
Stettbachstrasse 10  
CH-8600 Dübendorf