

White Paper

Flexwork und soziale Absicherung

Die Temporärarbeit als Vorreiter



Flexwork

Flexworker sind Menschen, die flexibel arbeiten möchten – sei es weil sie dank Flexibilität den Weg zurück in die Erwerbstätigkeit suchen oder weil es ihrer Lebensphilosophie entspricht. Je nach Arbeitnehmendem und beruflicher Situation können drei Dimensionen von Flexibilität unterschieden werden:

- Arbeitszeit (Gleitzeit / Jahresarbeitszeit, Teilzeit, Arbeit auf Abruf)
- Arbeitsort (Telearbeit / virtuelle Arbeitsräume, Home Office, Coworking Spaces)
- Arbeitsverhältnis (angestellte Berater / Projektarbeiter, Temporärarbeit / Contracting, Selbstständigerwerbende / Freelancer)

In diesem White Paper werden die Motive von Flexworkern am Beispiel der Temporärarbeitenden gezeigt und untersucht, wie sie je nach Form des Arbeitsverhältnisses sozial abgesichert sind.

Inhalt

Die Personaldienstleister beziehen Stellung	3
Die Flexworker	4
Soziale Absicherung von Flexworkern – eine Auslegeordnung	7
- Krankheit und Unfall	7
- Altersvorsorge	9
- Arbeitslosigkeit	10
- Weiterbildung	10
Soziale Absicherung – Arbeitsformen im Fitnesssektor	12
Die Zukunft gestalten	14

Auskunft:

Dr. Marius Osterfeld, Ökonom
marius.osterfeld@swissstaffing.ch

Boris Eicher, Rechtsanwalt
boris.eicher@swissstaffing.ch

swissstaffing

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.
Juli 2019, ©swissstaffing

Einführung

Die Welt der Arbeit befindet sich im Umbruch. Produktion, Handel und Konsum werden durch neue Technologien und globale Märkte revolutioniert. Die neue Art des Wirtschaftens löst tiefgreifende Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt aus. Einerseits stellt die Geschwindigkeit der Erneuerung Arbeitnehmende vor grosse Herausforderungen. Nicht selten führen Automation, der Wandel von Berufsbildern oder der Konkurs des Arbeitgebers zum Verlust der Stelle und erfordern eine Neuorientierung auf dem Arbeitsmarkt. Andererseits erschafft die Internet-Ökonomie eine Mentalität, die auf den unmittelbaren, individuellen sowie kostengünstigen Konsum abstellt. Eine wachsende Zahl von Menschen überträgt diese Ansprüche auf das Berufsleben. Die Arbeit soll im Einklang mit dem Privatleben stehen, Flexibilität ermöglichen und die Gelegenheit zur Selbstverwirklichung bieten. Beide Gruppen nutzen flexible Arbeitsformen, um ihre berufliche Zukunft in die eigene Hand zu nehmen – als Selbstständige, Temporärarbeitende oder, in Übergangsphasen, als Stellensuchende.

In Folge des kulturellen Wandels und der wirtschaftlichen Entwicklung steigt die Zahl der Menschen, die flexibel arbeiten möchten.

Politiker, Behörden und Sozialpartner diskutieren mit Sorge, ob dieser Trend die soziale Frage neu aufwirft. Konkret steht die Gesellschaft vor zwei Herausforderungen: Sind flexibel arbeitende Menschen – insbesondere selbstständige Freelancer – hinreichend abgesichert? Und: Gefährdet ein steter Rückgang der Arbeitnehmenden die Beitragsgrundlage für die sozialen Sicherungssysteme in der Schweiz? In diesem Kontext wird oftmals eine dritte, hybride Arbeitsform gefordert, die die Flexibilität der Selbstständigkeit mit der sozialen Sicherheit der Festanstellung verbindet. Das Schweizer Recht kennt mit dem Personalverleih bereits eine solche Zwischenform. swissstaffing, der Verband der Personaldienstleister, zeigt in diesem White Paper am Beispiel der Temporärarbeitenden, welche Motive Flexworker leiten und wie sie in das Erwerbsleben integriert sind. Eine juristische Auslegeordnung gibt einen Überblick über die soziale Absicherung in den verschiedenen Arbeitsformen und unterzieht sie einem Fitnesstest für die Zukunft – mit Fokus auf dem neu entstehenden Modell der Plattformarbeit.

Die Personaldienstleister beziehen Stellung

swissstaffing steht für die gesellschaftliche Akzeptanz und die soziale Absicherung flexiblen Arbeitens ein.

Die geordnete Gestaltung der Arbeitswelt von morgen braucht:

- ein soziales Sicherungssystem, das Erwerbstätige unabhängig von ihrer Beschäftigungsform gegen die grundlegenden Risiken Unfall, Krankheit, Tod, Alter und Arbeitslosigkeit schützt
- die Mitnahme erworbener Leistungsansprüche bei Wechsel der Erwerbsform
- die Förderung einer lebenslangen, branchenübergreifenden Aus- und Weiterbildung

Um die Absicherungsmöglichkeiten der Temporärbranche voll ausschöpfen zu können, benötigt man:

- eine Kultur, in der flexibles Arbeiten und der dynamische Wechsel zwischen Erwerbsformen akzeptiert ist
- eine vereinfachte digitale Unterschrift für Temporärarbeitsverträge
- schlanke, digitale Sozialversicherungslösungen und Meldeverfahren

Drei Chancen für die soziale Absicherung in der Arbeitswelt von morgen:

- eine klare Zuordnung neuer Dienstleistungsverhältnisse der Plattform-Ökonomie auf bestehende Arbeitsformen wie Selbstständigkeit, Temporärarbeit sowie Arbeitsverträge
- Best Practices für Plattform-Startups zur Einhaltung des Schweizer Arbeitsrechts wie z.B. die Nutzung von Temporärarbeit
- ein digitaler Dossieraustausch zwischen privaten Personaldienstleistern und RAV für die schnellstmögliche Rückkehr in die Erwerbstätigkeit

Zwei Gefahren für die schnelle Eingliederung in sozial abgesicherte Beschäftigungsverhältnisse:

- das Schüren einer Angstkultur vor flexiblen Erwerbsformen
- Regulierungen des Arbeitsmarkts und der Temporärarbeit, die Hürden für die Arbeitsaufnahme schafft

Die Flexworker

Die Umwälzungen auf den Arbeitsmärkten lassen zwei Gruppen von Flexworkern entstehen – Arbeitnehmende, die eine Brücke zwischen zwei Festanstellungen suchen, und Menschen, die sich bewusst für flexibles Arbeiten entscheiden. Exemplarisch lässt sich dies an den Temporärarbeitenden illustrieren, die unter den Flexworkern am besten erforscht sind. Gemäss einer Umfrage von swissstaffing und dem gfs-zürich nahmen 57 Prozent der Temporärarbeitenden ihre Stelle an, weil sie andernfalls arbeitslos geworden wären. 43 Prozent entschieden sich für flexible Arbeit, da sie zu ihrer Lebenssituation passte. Eine Aufschlüsselung der Arbeitnehmenden nach Alter, Geschlecht und Elternschaft zeigt:

Junge Arbeitnehmende ohne Verantwortung für ein Kind entscheiden sich besonders häufig bewusst für flexible Arbeit.

Mehr als jeder Zweite der unter 30-Jährigen mit diesem Hintergrund arbeitet freiwillig temporär. Ein 26-jähriger Berner schätzt an der Temporärarbeit

besonders die «Unabhängigkeit in Bezug auf kommende Situationen.» Das Bedürfnis nach Flexibilität geht zurück, sobald Temporärarbeitende unter 30 Jahren Verantwortung für ein Kind tragen. Die Flexibilität der Temporärarbeit hilft ihnen, im Erwerbsleben Fuss zu fassen und ihre Familie zu versorgen. «Essen für meinen Sohn.» gibt ein junger Vater als wichtigsten Grund für seine Erwerbstätigkeit an. Mit zunehmendem Alter sinkt zwar der Anteil der Menschen, die bewusst flexibel arbeiten möchten, variiert jedoch bei den 40 bis 65-Jährigen je nach Gruppe zwischen 32 und 45 Prozent. Dies belegt: Flexible Arbeit ist in allen Lebensphasen ein Bedürfnis. Bei älteren Arbeitnehmenden ist sie besonders bei Müttern über 50 und Menschen im Pensionsalter beliebt. Flexible Arbeit ermöglicht ihnen den Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt oder den gleitenden Übergang in den Ruhestand. Paul Fritz, CEO von Home Instead, erläutert: «In der Betreuung älterer Menschen beschäftigen wir insbesondere über 50-jährige Frauen, die es nach einer langen Phase der beruflichen Inaktivität schätzen, wieder Teil der Arbeitswelt zu sein – ein wichtiger Grund, warum sie ihrer Arbeit mit voller Leidenschaft nachgehen.»

Tabelle 1: Anteil der flexibilitätssuchenden Temporärarbeitenden

Alter	Altersverteilung in Prozent	Mann ohne Kind	Mann mit Kind	Frau ohne Kind	Frau mit Kind
unter 30 Jahre	32%	51%	28%	54%	36%
30 – 40 Jahre	30%	41%	34%	42%	45%
40 – 50 Jahre	20%	32%	37%	43%	37%
50 – 65 Jahre	16%	35%	35%	31%	45%
über 65 Jahre	2%	92%		76%	

Anmerkung: Die Tabelle zeigt den Anteil der flexibilitätssuchenden Temporärarbeitenden aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Familienstruktur. Der Prozentwert in der Gruppe der über 65-jährigen Frauen basiert auf 17 Beobachtungen und sollte als indikativer Wert zu verstehen.

Beobachtungen: 3911.

Quelle: swissstaffing, gfs-zürich, 2019.

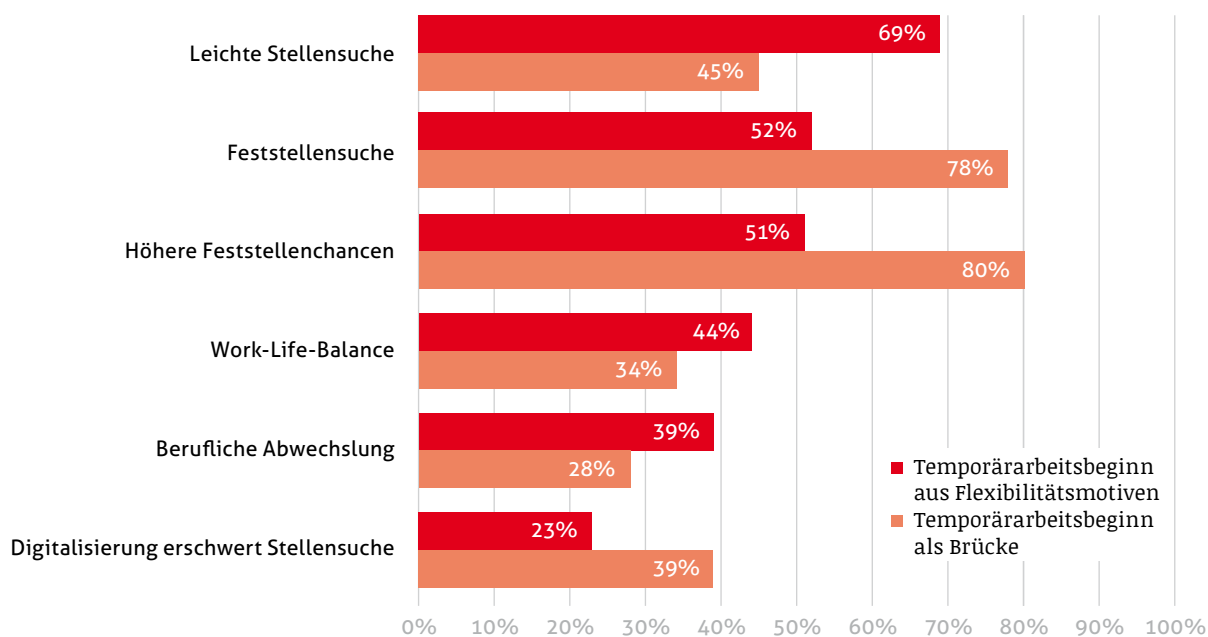
Ein Vergleich der Motive von Arbeitnehmenden, die ihre Temporärarbeitsphase freiwillig oder aufgrund fehlender Alternativstelle begonnen haben, zeigt: Der bewusste Entscheid für flexibles Arbeiten ist an bestimmte Voraussetzungen geknüpft. Flexibilitäts-suchende Temporärarbeitende beurteilen die Stellensuche mit ihrer beruflichen Qualifikation deutlich öfter als einfach und fühlen sich seltener durch die Digitalisierung bedroht. Beide Ergebnisse sind Aus-

druck der hohen Arbeitsmarktfähigkeit, die es dieser Gruppe ermöglicht, sich flexibel auf dem Arbeitsmarkt zu bewegen. An ihrer Freiheit schätzen die flexibilitäts-suchenden Temporärarbeitenden besonders eine bessere Work-Life-Balance sowie wechselnde berufliche Herausforderungen. «Ich kann arbeiten, habe aber meine Freizeit.» bringt es beispielsweise eine über 50-jährige Angestellte aus dem Detailhandel auf den Punkt. Arbeitnehmende, die ihre Temporär-

arbeitsphase als Brücke im Arbeitsmarkt verstehen, nutzen die Zeit für die Feststellensuche und erhöhen mit ihrer beruflichen Tätigkeit die Erfolgchancen. Diese Einstellung ist überraschenderweise auch bei Arbeitnehmenden weit verbreitet, die bewusst flexibel arbeiten: Jeder Zweite sucht langfristig eine Feststelle und sieht die Temporärarbeitserfahrung als wichtigen Baustein auf dem Weg dahin. Flexible

Arbeit ist somit für viele Arbeitnehmende eine kurze Phase in ihrem Erwerbsleben. Nach drei Jahren haben gut vier von fünf Temporärarbeitenden die Arbeitsform wieder verlassen. Dank der Erwerbsform entstehen in diesem Lebensabschnitt weder Beitragslücken in der Sozialversicherung noch ist ein Verzicht auf soziale Absicherung erforderlich.

Abbildung 1: Motive der Temporärarbeitenden

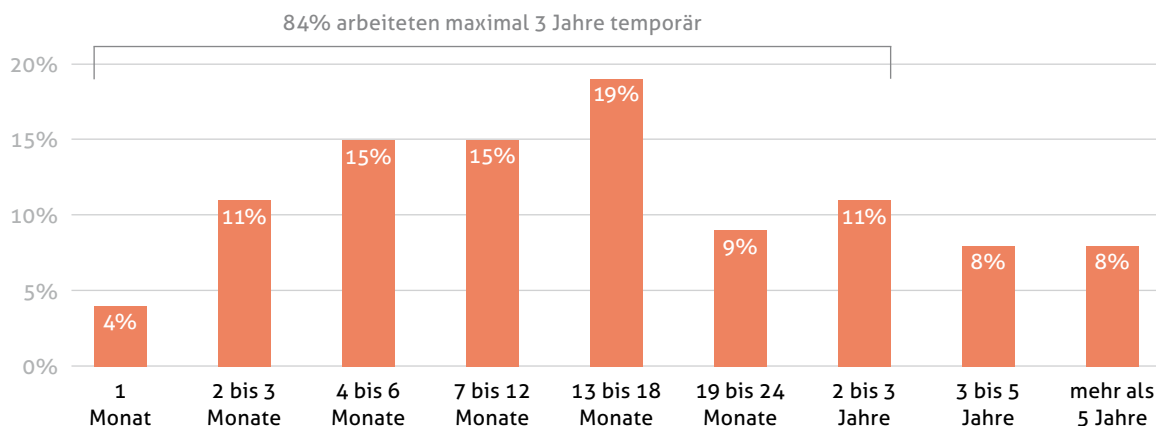


Anmerkung: Die Abbildung zeigt die Motive von Arbeitnehmenden, die ihre Temporärarbeitsphase aus Flexibilitätsmotiven bzw. in Ermangelung einer Alternativstelle begonnen haben. Bei den Fragen nach der beruflichen Abwechslung, der Work-Life-Balance und den höheren Feststellenchancen antworteten die Arbeitnehmenden auf einer Skala von 1 «völlig unwichtig» bis 5 «sehr wichtig». Zur Berechnung des Anteils wurden die Werte 4 und 5 jeweils zusammengefasst. Die übrigen Fragen basieren auf Ja-Nein-Fragen bzw. Mehrfachantworten.

Beobachtungen: 3351 bis 4153.

Quelle: swissstaffing, gfs-zürich, 2019.

Abbildung 2: Dauer der Temporärarbeitsphase in Monaten



Anmerkung: Die Abbildung zeigt die Dauer der Temporärarbeitsphase in Monaten.

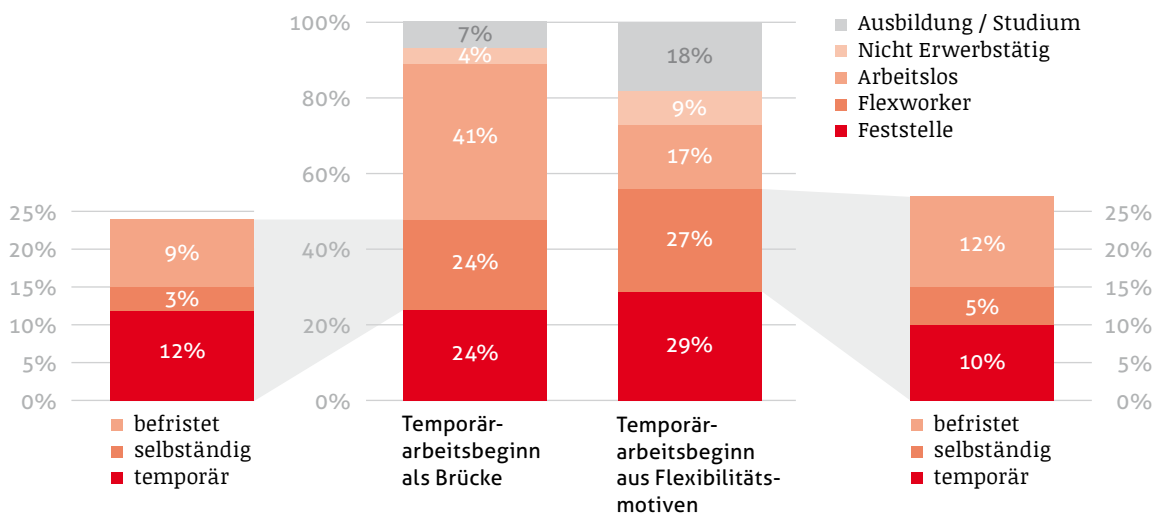
Beobachtungen: 3807.

Quelle: swissstaffing, gfs-zürich, 2019.

Die Rückkehr aus der Flexibilität in die Festanstellung gelingt Temporärarbeitenden unabhängig davon, ob sie bewusst eine gewisse Zeit flexibel arbeiten möchten oder aufgrund einer fehlenden Feststelle eine Brücke im Erwerbsleben suchten. 24 Monate nach Beginn der Temporärarbeitsphase waren 58 Prozent bzw. 55 Prozent wieder festangestellt, sofern sie auf der Suche nach einer Dauerstelle waren.

Umgekehrt zeigen die Zahlen ein klares, langfristiges Bekenntnis der Arbeitnehmenden zur Flexibilität – sofern sie diese explizit wünschen. Lediglich 18 bzw. 25 Prozent liessen sich innert 24 Monaten auf einer festen Position anstellen – je nachdem, ob sie seit Beginn ihrer Temporärphase flexible Arbeit suchten oder aufgrund einer fehlenden Alternativstelle eine solche aufnahmen.

Abbildung 3: Die berufliche Situation vor Temporärarbeitsbeginn

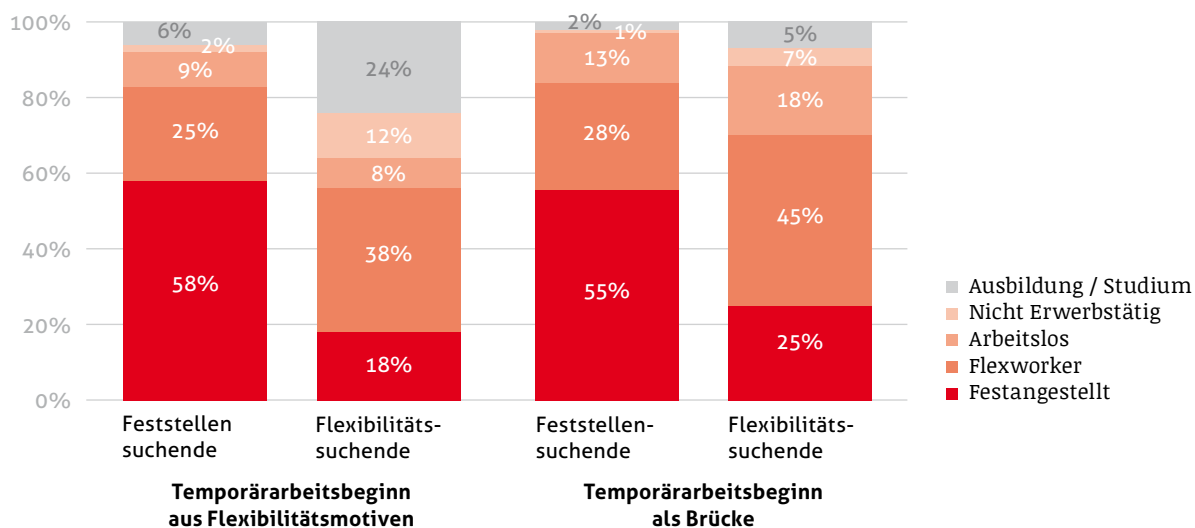


Anmerkung: Die Abbildung zeigt die berufliche Situation vor dem unfreiwilligen bzw. freiwilligen Temporäreinsatz im Vergleich. Die Kategorie Flexworker umfasst befristete Verträge, Temporärarbeit bzw. Selbstständigkeit.

Beobachtungen: 2265 bzw. 1682.

Quelle: swissstaffing, gfs-zürich, 2019.

Abbildung 4: Die berufliche Situation 24 Monate nach dem Temporärarbeitsbeginn



Anmerkung: Die Tabelle zeigt die berufliche Situation von Arbeitnehmenden 24 Monate nach ihrem Temporärarbeitsbeginn. Die Kategorie Flexworker umfasst befristete Verträge, Temporärarbeit bzw. Selbstständigkeit. Die Schätzungen beruhen auf Average Partial Effects, die auf der Basis von zwei Multinomial Logit Modells geschätzt wurden – jeweils für Arbeitnehmende mit freiwilligem bzw. unfreiwilligem Temporärarbeitsbeginn.

Beobachtungen: 1393 bzw. 1953.

Quelle: swissstaffing, gfs-zürich, 2019.

Soziale Absicherung von Flexworkern – eine Auslegeordnung

Das Leben eines Flexworkers ist gekennzeichnet durch den steten Wechsel zwischen Phasen der Beschäftigung und der Arbeitssuche.

Zur Gestaltung dieses Lebensentwurfs stehen ihm rechtlich drei Rechtsformen zur Verfügung – als klassischer Arbeitnehmender, als Temporärarbeitender, als selbstständig Erwerbender oder – in Phasen des Übergangs – als Empfänger von Arbeitslosenentschädigung. Je nach Wahl der Rechtsform sind Flexworker unterschiedlich gegen grundlegende Lebensrisiken wie Krankheit, Unfall, Alter, Tod und Arbeitslosigkeit abgesichert.

Arbeitsformen kurz erklärt

Der Erwerbsstatus als Arbeitnehmender gemäss OR, Selbstständigerwerbender oder Temporärarbeitender sagt nichts darüber aus, ob die Person Vollzeit oder Teilzeit angestellt ist bzw. einen befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag hat. Alle Kombinationen sind denkbar – wie zum Beispiel eine befristete Festanstellung in Teilzeit oder eine unbefristete Temporärstelle in Vollzeit.

Arbeitnehmende gemäss OR

Als Arbeitnehmende gemäss OR gelten Erwerbstätige, die von einem Arbeitgeber angestellt sind und Lohn beziehen. Die Parteien schliessen einen Arbeitsvertrag ab, der Rechte und Pflichten definiert. Bei Arbeitsverträgen müssen keine besonderen Vorschriften eingehalten werden – auch wenn die Vereinbarungen in der Praxis meist schriftlich fixiert sind. Schriftliche Verträge sind nur bei Lehrlingen und Kurzaufenthaltern obligatorisch. Ohne explizite, schriftliche Regelung gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts (Art. 319ff OR).

Selbstständigerwerbende

Als selbstständigerwerbend gelten Personen, die unter eigenem Namen und auf eigene Rechnung arbeiten sowie in unabhängiger Stellung sind und ihr eigenes wirtschaftliches wie versicherungstechnisches Risiko tragen.

Temporärarbeitende

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

Empfänger von Arbeitslosenentschädigung

Personen ohne Beschäftigung, die vermittlungsfähig und auf Arbeitssuche sind, haben Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung – sofern sie die gesetzlichen Anspruchsvoraussetzungen der Arbeitslosenversicherung (ALV) erfüllen.

Krankheit und Unfall

Körperliche Gesundheit ist für Erwerbstätige von entscheidender Bedeutung. Ohne Absicherung ihrer Arbeitskraft bleibt bei einer Erkrankung das Einkommen aus und kann im Fall einer längeren Dauer die wirtschaftliche Existenz gefährden. Der Gesetzgeber baut bei Selbstständigerwerbenden auf Eigenverantwortung. Der Abschluss einer Krankentaggeldversicherung ist für sie freiwillig und muss ohne Versicherungsschutz aus den eigenen Rücklagen finanziert werden. Die Freiwilligkeit ist in der Praxis oftmals eine Herausforderung: Mit zunehmendem Alter oder bei Vorerkrankungen steigen die zu leistenden Beitragsprämien oftmals prohibitiv an. Kurze Karenzfristen oder niedrige Einkommen sind zum Teil grundsätzlich nicht

versicherbar. Für Flexworker mit geringem Jahreseinkommen wird eine geeignete Absicherung als Selbstständiger zum Drahtseilakt.

Arbeitnehmende gemäss OR haben im Krankheitsfall Anspruch auf Lohnfortzahlung, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist (Art. 324a Abs. 2 OR). Im ersten Dienstjahr besteht ein Anspruch von drei Wochen, der mit der Beschäftigungsdauer von Jahr zu Jahr gemäss Basler, Berner oder Zürcher Skala zunimmt. Bei häufigen Arbeitgeberwechseln bleibt es bei drei Wochen. Im Fall einer ersten Erkrankung wie einem Herzinfarkt oder Krebs reicht der Schutz über den Arbeitgeber nicht aus. Für eine vollständige



Absicherung des Risikos muss der Arbeitnehmende eine freiwillige Zusatzversicherung abschliessen. Die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers erlaubt es dem Angestellten, eine lange Wartefrist in die private Zusatzpolice einzubauen und deren Kosten substantiell zu senken.

Für Temporärarbeitende besteht mit dem GAV Personalverleih ein Vertragswerk, das auf die Bedürfnisse des flexiblen Arbeitens speziell zugeschnitten ist.

Dies gilt auch für die wirtschaftliche Absicherung im Krankheitsfall. Ab dem vereinbarten Arbeitsantritt ist der Lohn aller unterstellten Temporärarbeitenden zu mindestens 80% kollektiv versichert – sofern nicht bereits eine AHV-Rente bezogen wird (Art. 29 Abs. 1 GAVP, Art. 324a OR). Die Absicherung greift mit gewissen Einschränkungen sogar dann, wenn die Erkrankung bereits vor dem Arbeitsantritt begonnen hat – eine Ausnahme in der Versicherungswelt (Art. 9 VVG). Grundsätzlich haben Temporärarbeitende Anspruch auf 720 Krankentaggelder – selbst über die vereinbarte Einsatzdauer hinaus. Damit sind sie vor grossen wie kleinen gesundheitlichen Schicksalsschlägen geschützt (Art. 28 Abs. 3 GAVP). Bei Kurzeinsätzen von weniger als drei Monaten können Temporärarbeitende 60 Tage lang Anspruch auf Taggeldentschädigung haben. Falls sie aber Verantwortung für ein Kind tragen oder in einem Einsatzbetrieb arbeiten, der einem allgemeinverbindlicherklärten GAV unterstellt ist, haben sie auch bei Kurzeinsätzen wieder Anspruch auf 720 Krankentaggelder.

Im Vergleich zu Temporärarbeitenden überrascht besonders die Absicherung der Empfänger von Arbeits-

losenentschädigung, die aufgrund einer Erkrankung nicht oder nur vermindert arbeits- und vermittlungsfähig sind. Sie haben lediglich 30 Tage lang Anspruch auf Taggeld und können dies bei Mehrfacherkrankungen während ihrer gesamten Arbeitslosendauer maximal 44 Tage beziehen (Art. 28 AVIG). Trotz ihrer wirtschaftlich schwierigen Situation müssten sie deshalb eine freiwillige Zusatzversicherung für den Krankheitsfall abschliessen – mit der Herausforderung, dass eine solche Versicherung mit zunehmendem Alter oder Vorerkrankungen kaum bezahlbar ist. Der Vergleich enthüllt einen weiteren Aspekt, warum die Brückenfunktion der Temporärarbeit für Menschen von Bedeutung ist, die sich auf dem Arbeitsmarkt neu orientieren müssen.

Ein Unfall kann wie eine Krankheit eine längere Phase der Erwerbsunfähigkeit nach sich ziehen. In diesem Bereich fallen die Unterschiede zwischen den verschiedenen Erwerbsstatus geringer aus. Temporärarbeitende, Arbeitslose und Arbeitnehmende gemäss OR sind gleichermassen obligatorisch gegen Unfälle versichert. Der Schutz tritt bei Temporärarbeitenden wie Arbeitnehmenden gemäss OR am ersten, vertraglich vereinbarten Arbeitstag in Kraft (Art. 30 GAVP; Art. 1a UVG). Die Versicherung greift bei Berufs- und Nicht-Berufsunfällen, sobald ein Arbeitnehmer mehr als 8 Stunden pro Woche bei einem Arbeitgeber angestellt ist (Art. 13 UVV). Der Unfallschutz dauert nach Arbeitsende 30 Tage (Art. 3 Abs. 2 UVG). Auch Empfänger von Arbeitslosenentschädigung sind gegen Nicht-Berufsunfälle versichert. Die Prämie wird direkt von ihren Taggeldern abgezogen (Art. 22a Abs. 4 AVIG). Selbstständigerwerbende sind hingegen nicht obligatorisch versichert und müssen selbst um eine geeignete Absicherung bemüht sein. In der Praxis kann diese oftmals in die Krankentaggeldversicherung inkludiert werden.

Altersvorsorge

AHV/IV

Die Altersvorsorge basiert in der Schweiz auf einem drei Säulen-Prinzip. Die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) dient der Grundsicherung. In die Säule zahlen gleichermassen alle Erwerbstätigen ein – Selbstständige, Temporärarbeitende, Arbeitnehmende und Empfänger von Arbeitslosenentschädigung (Art. 1a Abs. 1 AHVG; Art. 22a Abs. 2 AVIG). Der einzige Unterschied zwischen den Erwerbsformen besteht bei der Beitragszahlung. Während Selbstständige allein für die anfallenden Beiträge aufkommen (Art. 8 AHVG), übernimmt der Arbeitgeber bzw. die Arbeitslosenkasse einen Teil der Beiträge. Damit ist die erste Säule exemplarisch für eine Sozialversicherung, bei der unabhängig von der Erwerbsform Leistungsansprüche erworben werden und von einer Beschäftigungsform zur nächsten mitgenommen werden können. Mit der angegliederten Invalidenversicherung ist ebenfalls die Existenz im Fall einer krankheitsbedingten Invalidität abgesichert.

Berufliche Vorsorge

Die berufliche Vorsorge sichert als zweite Säule den Lebensstandard im Alter und ergänzt damit die Leistungen aus der ersten Säule. Dies schliesst – ergänzend zur AHV – die Risiken Invalidität und Tod ein (Art. 1 BVG). Temporärarbeitende und Arbeitnehmende gemäss OR sind prinzipiell versicherungspflichtig, wenn sie mehr als CHF 21 330 im Jahr verdienen (Art. 2 Abs. 1 BVG; i.V.m. Art. 2 Abs. 4 BVG). Ab dieser sogenannten Eintrittsschwelle sind mindestens CHF 3555 des erzielten Einkommens versichert. Der Lohn der Arbeitnehmenden wird bis zu einem versicherungspflichtigen Maximaleinkommen von CHF 85 320 abzüglich eines Koordinationsabzugs von CHF 24 885 berücksichtigt – der sogenannte koordinierte Lohn (Art. 8 BVG).¹

Die Einsatzdauer eines Temporärarbeitenden ist bei Arbeitsbeginn häufig nicht absehbar. Sofern die Arbeitnehmenden nicht eine Versicherung ab dem 1. Tag wünschen, werden alle Temporärarbeitenden spätestens ab der 14. Beschäftigungswoche obligatorisch versichert (Art. 28 BVV2). Zur Berechnung der Anstellungsdauer werden die Einsätze der letzten 12 Monate zusammengezählt, falls mehrere Einsätze mit kurzen Unterbrüchen hintereinander absolviert wurden (Art. 31 GAVP). Haben Temporärarbeitende unterstützungspflichtige Kinder oder ist bereits zu Beginn eine Beschäftigungsdauer von mehr als drei Monaten geplant, sind sie ab dem ersten Arbeitstag

versichert (Art. 31 GAVP). Dennoch stellen die kurzen Beschäftigungsdauern die Branche vor eine Herausforderung. Wie soll ermittelt werden, ob die Eintrittsschwelle in die berufliche Vorsorge erreicht wird? Die Lösung: Die Schwelle wird auf den Stundenlohn heruntergebrochen. Sie beträgt CHF 9.75 pro Stunde. Aufgrund der deutlich höheren Mindestlöhne im GAV Personalverleih erfüllt damit jeder Temporärarbeitende dieses Kriterium. Beitragslücken aufgrund der flexiblen Beschäftigung werden damit vermieden – ein Modell, das Temporärarbeitende besser stellt als Arbeitnehmende nach OR und mit Blick auf die neuen, flexiblen Arbeitsformen Schule machen könnte (Art. 31 Abs. 4 GAVP).

Im Vergleich zu Temporärarbeitenden und Arbeitnehmenden gemäss OR fallen Selbstständige nicht unter das Obligatorium der beruflichen Vorsorge. Sie können sich freiwillig versichern lassen (Art. 4 Abs. 1 BVG) oder alternativ über die steuerbegünstigte Säule 3a vorsorgen. Jeder vierte Selbstständige verzichtet auf eine freiwillige Absicherung und setzt damit bei der Altersvorsorge allein auf die 1. Säule. Damit ist weder der Erhalt des Lebensstandards im Alter gewährleistet noch die Risiken von Tod und Invalidität ergänzend abgesichert (vgl. NZZ, 2018).

Bezüger von Taggeldern aus der Arbeitslosenversicherung sind gegenüber den Risiken Tod und Invalidität obligatorisch versichert (Art. 2 Abs. 3 BVG). Der Beitragsanteil der Arbeitslosen wird direkt von der Arbeitslosenkasse abgezogen (Art. 22a Abs. 3 AVIG). Ein Sparbeitrag wird während der gesamten Arbeitslosendauer nicht entrichtet und kann bei längerer bzw. häufiger Arbeitslosigkeit das angesparte Alterskapital deutlich reduzieren. Dies zeigt:

Aus Optik der Altersvorsorge ist es zentral, möglichst ohne Unterbrechung in das Erwerbsleben integriert zu sein. Temporärarbeit baut für die Betroffenen eine wertvolle Brücke.

¹ Die Beitragsgrenzen werden regelmässig vom Bundesrat an die Preis- und Lohnentwicklung in der Schweiz angepasst. Die aufgeführten Werte gelten für das Jahr 2019 (Art. 5 BVV 2).

Arbeitslosigkeit

Verliert ein Erwerbstätiger seine Stelle, wird er von der Arbeitslosenversicherung (ALV) aufgefangen. Temporärarbeitende sind als unselbstständig Beschäftigte ebenso beitragspflichtig wie Arbeitnehmende gemäss OR (Art. 2 AVIG). Sofern die Anforderungen der Arbeitslosenkasse erfüllt sind, haben Angestellte beider Beschäftigungsformen Ansprüche auf Arbeitslosenentschädigung. Selbstständigerwerbende sind hingegen nicht beitragspflichtig (Art. 2 AVIG). Mehr noch: Eine freiwillige Absicherung bei der Arbeitslosenkasse ist gesetzlich nicht vorgesehen und eine private Abdeckung des Risikos nicht möglich.

Personen, die vermittlungsfähig und auf Arbeitssuche sind, erhalten Arbeitslosenentschädigung, sofern sie die gesetzlichen Anspruchsvoraussetzungen gemäss ALV erfüllen. Zur Beurteilung des Anspruchs ist insbesondere die Beitragszeit von Bedeutung. Wer zwei Jahre vor Anmeldung bei der Arbeitslosenkasse

mindestens zwölf Monate eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt hat (Art. 13 Abs. 1 AVIG), erhält eine Entschädigung, die 70 Prozent des versicherten Lohnes entspricht. Personen, deren Taggeldanspruch unter CHF 140 liegt oder unterhaltspflichtig sind, erhalten 80 Prozent. Die Anzahl der Taggelder ist auf maximal 520 Tage beschränkt und richtet sich nach dem Alter der Versicherten und nach der Beitragszeit.

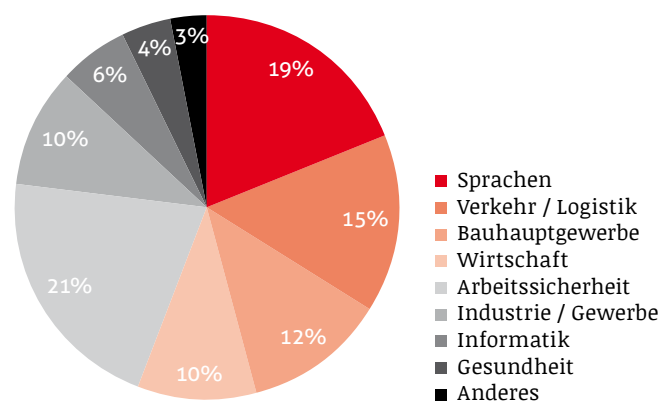
Dank Temporärarbeit können Personen, die auf der Suche nach einer Feststelle sind, ihre Bezugsdauer mit einem sogenannten Zwischenverdienst ausdehnen oder je nach Dauer der Temporärarbeitsphase neue Ansprüche erwerben.

Weiterbildung

Automation und Digitalisierung lösen umfassende Transitionsprozesse im Schweizer Arbeitsmarkt aus. In der Folge verändern sich die erforderlichen Fähigkeiten, um im Erwerbsleben bestehen zu können. Lebenslanges Lernen und berufliche Weiterbildung werden somit zu einer weiteren Säule der sozialen Absicherung. Mit dem Weiterbildungsfonds temp-training steht Temporärarbeitenden, die dem GAVP unterstehen, ein grosszügiges Gefäss zur Verfügung, um ihre Arbeitsmarktfähigkeit langfristig zu sichern. Dank des liberalen Weiterbildungssystems von temp-training können Kurse aus dem Angebot von über 1000 Bildungsinstitutionen in der Schweiz ausgewählt werden (Art. 7 Abs. 6 GAVP).² Temporärarbeitende können frei entscheiden, in welche Richtung sie sich beruflich weiterentwickeln. Fachliche Weiterbildungen aus dem angestammten Beruf stehen ihnen ebenso offen wie Kurse anderer Berufsbilder und Schulungen allgemeiner, arbeitsmarktrelevanter Fähigkeiten – zum Beispiel Sprach- und Computerkurse. Damit unterstützt der Fonds viele Temporärarbeitende bei ihrer Neuorientierung auf dem Arbeitsmarkt. Die besuchten Kurse eröffnen neue Beschäftigungschancen und stabilisieren frisch geknüpfte Arbeitsverhältnisse. Aus diesem Grund besteht bereits nach 176 Arbeitsstunden ein Weiterbildungsanspruch, der erst 12 Monate nach Ende der Temporärarbeitsphase erlischt. Stand Juni 2019

besteht ein maximaler Anspruch auf CHF 5000 Weiterbildungsleistungen und eine Lohnausfallentschädigung von bis zu CHF 2250.³

Abbildung 5: Gesuche nach Kursart



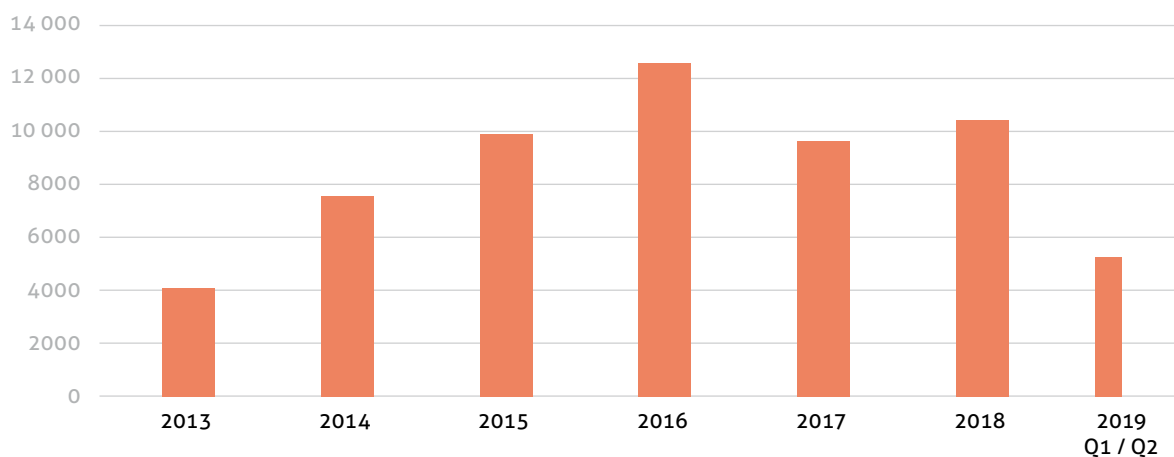
Anmerkung: Die Abbildung zeigt die Verteilung der Gesuche im Jahr 2018 nach Kursart. Die Nachfrage nach Sprach- und Arbeitssicherheitskursen ist unter den Temporärarbeitenden am höchsten.

Quelle: temptraining, 2019.

Geöffnet wird der Weiterbildungsfonds temptraining aus dem GAV Personalverleih. Vor dem eigenen GAV zahlte die Temporärbranche Weiterbildungsbeträge an andere allgemeinverbindlicherklärte GAV von anderen Branchen, deren Programme aber oft nicht den Bedürfnissen von Temporärarbeitenden entsprachen – darunter lange Wartefristen auf eine Anspruchsberechtigung. Dank temptraining konnten bis Ende 2018 über 26 000 Weiterbildungsgesuche im Wert von 43 Millionen Franken gutgesprochen

werden. Sowohl Selbstständigerwerbende als auch Arbeitnehmende gemäss OR haben keinen Anspruch auf die Übernahme von Weiterbildungskosten und müssen diese in der Regel eigenständig finanzieren. Die Arbeitslosenversicherung gewährt zwar den Besuch arbeitsmarktlicher Massnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Arbeitslosigkeit (Art. 59 AVIG). Die Teilnahme ist jedoch an strenge Voraussetzungen geknüpft und ist von den Stellensuchenden nicht frei wählbar.

Abbildung 6: Entwicklung der eingegangenen Gesuche beim Weiterbildungsfonds temptraining



Anmerkung: Die Abbildung zeigt die Entwicklung der eingegangenen Gesuche, die seit 2013 bei temptraining eingegangen sind.

Quelle: temptraining, 2019.

² Die Geschäftsstelle temptraining führt auf der Webseite www.temptraining.ch eine Liste mit allen anerkannten Bildungsinstituten.

³ Die aktuellen Voraussetzungen für einen Weiterbildungsanspruch finden sich auf www.temptraining.ch.

Soziale Absicherung – Arbeitsformen im Fitnessstest

Ein Vergleich der sozialen Absicherung zwischen den verschiedenen Arbeitsformen zeigt: Selbstständigerwerbstätige sind in weiten Teilen nicht obligatorisch gegen soziale Risiken abgesichert und müssen sich eigenständig um einen ausreichenden Versicherungsschutz bemühen. Je nach Risiko sind entweder die Kosten einer Absicherung prohibitiv hoch oder der Abschluss einer Versicherung unmöglich. Auf Arbeitsmärkten mit hohem Wettbewerbsdruck dürfte es schwierig sein, die Kosten freiwilliger Versicherungen an die Endkunden weiterzugeben. Als Vorbild für die heutige Regelung diene der mittelständische Unternehmer, der selbstständig ist und die verschiedenen Lebensrisiken mit seinem Vermögen absichern kann – beispielsweise Anwälte, Ärzte, Bäcker, Handwerkermeister (m/w). Diese Freiheit bildet nach wie vor einen wichtigen Bestandteil des dynamischen Unternehmertums in der Schweiz. Ungeeignet scheint diese Arbeitsform jedoch für Freelancer mit niedrigem Verdienstpotezial, die flexibel arbeiten möchten – sei es als Brücke zwischen zwei Feststellen oder als Lebensphilosophie.

Arbeitnehmende gemäss OR sind im Vergleich zu Selbstständigen umfangreich geschützt. Obligatorische Versicherungen decken Grundrisiken ab oder bauen Brücken, um freiwillige Zusatzversicherungen finanzierbar zu machen. Der administrative Aufwand für die Abwicklung kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse, lange Kündigungsfristen und das kulturell verwurzelte Bild «fester» Arbeitsverträge machen die Arbeitsform unattraktiv für Menschen, die flexibel arbeiten möchten. Ihr Ziel ist es mithin, aus dem starren Korsett des Arbeitnehmenden auszubrechen.

Mit dem Personalverleih kennt die Schweiz eine dritte Arbeitsform, die Flexibilität und soziale Sicherheit verbindet.

Temporärarbeitende geniessen im Vergleich zu Arbeitnehmenden nach OR eine gleichwertige soziale Absicherung, die auf die Bedürfnisse flexibel schaffender Menschen zugeschnitten ist.

Jahr für Jahr stellen schweizweit 800 Personaldienstleister und über 400 000 Temporärarbeitende unter Beweis, dass Einsätze von wenigen Stunden bis hin zu mehreren Jahren unter dem Dach der Temporärarbeit abgewickelt werden können. Dank der Branche können sich Arbeitnehmende mit hohem Flexibilitätsbedürfnis diesen Wunsch ohne Verzicht auf

soziale Sicherheit erfüllen. Stellensuchende, die ihre flexible Arbeitsphase als Brücke zur Festanstellung verstehen, profitieren gleich dreifach: Erstens sind sie besser gegen grundlegende Lebensrisiken abgesichert als Empfänger von Arbeitslosenunterstützung. Zweitens sichern berufliche Integration und grosszügige Weiterbildungsleistungen ihre langfristige Arbeitsmarktfähigkeit. Drittens können sie dank ihrem Erwerbseinkommen ihren gewohnten Lebensstandard aufrechterhalten und Ansprüche bei der Arbeitslosenversicherung erwerben. «Unsere Mitarbeitenden schätzen die Kombination aus Flexibilität und sozialer Absicherung sehr.» berichtet Marcel Keller, CEO von Kelly Schweiz. «Gerade für Grossunternehmen ist Personalverleih bei der Rekrutierung und Selektion von Fachkräften ein Wettbewerbsvorteil.»

Tabelle 2: Die verschiedenen Arbeitsformen im Vergleich

	Temporär- arbeitende	Selbstständig- erwerbende	Empfänger von Arbeitslosen- entschädigung	Arbeitnehmende gemäss OR (ohne GAV)
Krankheit	<ul style="list-style-type: none"> • KTG versichert ab Arbeitsantritt • 80% des Lohnausfalls • Leistungsdauer max. 720 Tage (Ausnahme: befristeter Einsatz von max. 13 Wochen = 60 Tage, wenn Einsatzbetrieb ohne GAV und keine Unterstützungspflicht gegenüber Kindern) 	Keine obligatorische Absicherung (freiwillige Versicherung möglich)	<ul style="list-style-type: none"> • Anspruch sofern Krankheit während Arbeitslosigkeit eintritt • 70% des versicherten Verdienstes (Ausnahme: 80% wenn unterhaltspflichtig oder Taggeld unter CHF 140.00) • Leistungsdauer max. 30 Tage 	<ul style="list-style-type: none"> • Lohnfortzahlung sofern Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist • 100% des Lohnausfalls • Lohnfortzahlungspflicht (Dienstjahre nach Zürcher Skala) <ol style="list-style-type: none"> 1. Jahr = 3 Wo. 2. Jahr = 8 Wo. 3. Jahr = 9 Wo.
Unfall	Obligatorisch versichert ab 8 Arbeitsstunden pro Woche	Keine obligatorische Absicherung (freiwillige Versicherung möglich)	Obligatorisch gegen Nichtberufsunfälle versichert	Obligatorisch versichert ab 8 Arbeitsstunden pro Woche
Berufliche Vorsorge	BVG-pflichtig unabhängig der Lohnhöhe (Ausnahme: befristeter Einsatz von max. 13 Wochen und nicht unterstützungspflichtig)	Keine obligatorische Absicherung (freiwillige Versicherung möglich)	BVG-pflichtig für Tod und Invalidität (kein Sparkapital)	BVG-pflichtig ab einem Jahreslohn von mehr als CHF 21 330.00
AHV / IV / EO	Obligatorisch (hälftige Teilung der Beiträge)	Obligatorisch	Obligatorisch (hälftige Teilung der Beiträge)	Obligatorisch (hälftige Teilung der Beiträge)
Arbeitslosen- versicherung	Obligatorisch versichert	Keine obligatorische Absicherung (freiwillige Versicherung nicht möglich)	Inanspruchnahme der erworbenen Leistungen	Obligatorisch versichert
Weiterbildung	Ab 176 Temporärstunden (innerhalb von 12 Monaten) Anspruch auf Weiterbildungsleistungen	Keine Vorgabe	Eingeschränkte Beiträge an Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Keine gesetzliche Vorgabe • Abhängig vom Arbeitgeber

Anmerkung: Die Farben von dunkelgrün «hoch» bis dunkelrot «gering» zeigen die Qualität der Absicherung in der jeweiligen Erwerbsform.

Die Zukunft gestalten

Die Plattformökonomie hat die Arbeitswelt erreicht. Nicht nur in den USA sondern auch in der Schweiz entstehen neue Plattformen, auf denen Arbeitnehmende um Aufträge werben. «Nie war der Sprung in den Arbeitsmarkt so leicht wie heute.», sagt Jürg Karlen, CEO von smartstaff.

«Plattformarbeit bietet das Potenzial die Eintrittshürden in den Arbeitsmarkt deutlich zu senken.»

Auf der anderen Seite fürchten Politiker wie Arbeitnehmerorganisationen eine unzureichende soziale Absicherung. smartstaff setzt deshalb wie die Plattformen ADIA und Coople auf Temporärarbeit als Lösung: Ihre Plattformen verstehen sich als Personalverleiher. Sie überlassen die Temporärarbeiten dem Auftraggebenden, der zur Ausführung der Arbeiten die Weisungsbefugnis erhält. Lohnzahlung, Administration sowie die soziale Absicherung liegen in der Verantwortung des Plattformbetreibers.

In der Schweiz hat dieses Modell noch Seltenheitswert. Eine Analyse der Plattform-Landschaft zeigt: Die meisten neu entstehenden Arbeitsplattformen sehen sich als reine Vermittler und überlassen Anbietern wie Nachfragern die Wahl der Arbeitsform. In der Regel entstehen Werk- und Auftragsverhältnisse, die in den sozial kaum abgesicherten Bereich

der Selbstständigkeit fallen. Die Entwicklung hat zwei Gründe: Mit der Schriftformerfordernis schafft das Arbeitsvermittlungsgesetz erstens hohe Hürden für digitale Geschäftsabläufe. Temporärarbeitsverträge müssen mit einer qualifizierten Unterschrift abgeschlossen werden (Art. 19 Abs. 1 AVG, Art. 22 Abs. 1 AVG). Aufgrund der hohen Anforderungen an elektronische Unterschriften heisst das in der Praxis, dass jeder Arbeitsvertrag immer noch handschriftlich unterzeichnet werden muss – kaum vereinbar mit einem digitalen Geschäftsmodell. Zweitens ist Startups das Modell der Temporärarbeit zu wenig bekannt und das Arbeitsrecht zu kompliziert. Deshalb schrecken sie davor zurück, die Verantwortung eines Arbeitgebers zu übernehmen. Online-Plattformen wie ADIA, Coople und smartstaff machen jedoch als Best Practice-Beispiele vor, wie die Plattform-Welt von morgen flexibel und sozial verantwortlich aussehen könnte.

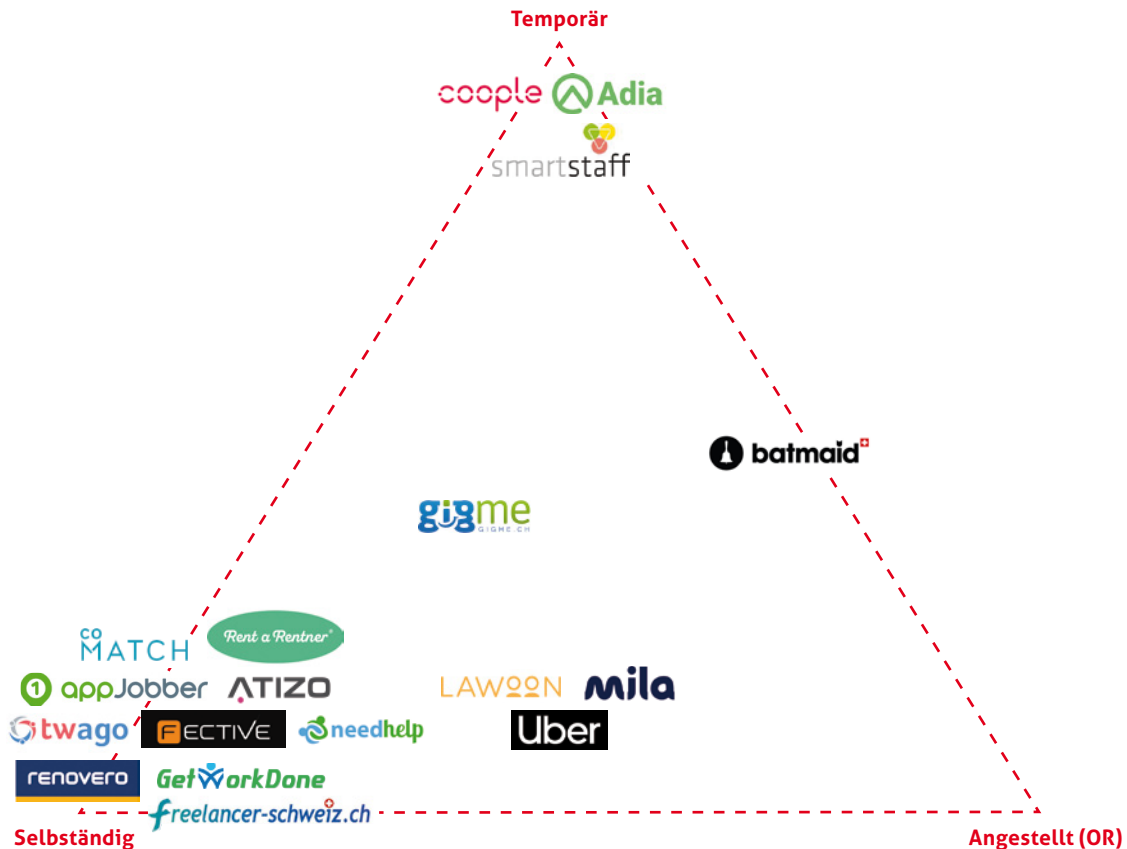
«Die Zukunft zeigt sich uns, lange bevor sie eintritt.» zitiert Satya Nadella, CEO von Microsoft, Rainer Maria Rilke in seinem Buch Hit Refresh. Eine Botschaft, die die aktuellen Reformbemühungen in der Schweiz kaum treffender beschreiben könnte. Mit Vorstössen und neuen Regulierungen im Bereich der Sozialversicherung, der E-ID und des Arbeitsrechts stellt die Schweiz die Weichen für die Zukunft. Anhand der getroffenen Entscheide wird absehbar sein, ob der liberale Arbeitsmarkt noch dynamischer und integrativer wird oder die Politik die Chancen der digitalen Welt ungenutzt verstreichen lässt.



Um die Schweiz auf der Erfolgspur zu halten, braucht es keine Revolution, sondern eine umsichtige Evolution – einen Refresh unseres Sozialwesens.

Mit hinreichender Weitsicht birgt der Personalverleih das Potenzial in dieser Entwicklung eine Schlüssel-funktion einzunehmen. Eine echte Sozialpartner-schaft sowie eine neutrale Politik gegenüber den ver-schiedenen Arbeitsformen sind die Voraussetzungen auf dem Weg dorthin.

Abbildung 7: Schweizer Anbieter von Plattformarbeit nach Arbeitsform



Anmerkung: Die Abbildung ist eine Einschätzung von swisstaffing basierend auf den Angaben der jeweiligen Webseite und ordnet Schweizer Anbieter von Plattformarbeit der genutzten Arbeitsform zu*.

* Aufgrund rechtlich noch offener Fragen, zusätzlicher Dienstleistungen der Anbieter oder dem Mindset der Plattform können die Grenzen zwischen den Arbeitsformen mitunter verschwimmen. Alle Angaben erfolgen deshalb ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit und swisstaffing übernimmt keinerlei Haftung aus sämtlichen Rechtsgründen durch die Verwendung von Informationen aus dieser Abbildung durch Dritte oder durch das Fehlen von Informationen.

Quellen:

Schäfer, Michael (2018): So können Selbstständige auch in der Vorsorge der eigene Chef sein, in: Neue Zürcher Zeitung, Ausgabe vom 9. Juli 2018.

Nadella, Satya (2018): Hit Refresh. Wie Microsoft sich neu erfunden hat und die Zukunft verändert, 2. Überarbeitete Auflage, Plassen Verlag, Kulmbach.

www.swisstaffing.ch

swisstaffing
Stettbachstrasse 10
CH-8600 Dübendorf