



Informationsnotiz

Datum:	12. März 2026
Für:	Kommission für Soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates (SGK-S)
Betrifft:	Motion SGK-N (25.3429) « <i>Temporärbranche nicht weiter von der Schlechtwetterentschädigung ausschliessen</i> »

Sehr geehrte Damen und Herren

Am 11. April 2025 hat die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates (SGK-N) die Motion 25.3429 «Temporärbranche nicht weiter von der Schlechtwetterentschädigung ausschliessen» eingereicht. Darin wird der Bundesrat beauftragt, eine Anpassung der Arbeitslosenversicherungsgesetzgebung vorzulegen, damit die Temporärbranche (Art. 43a Bst. d des Arbeitslosenversicherungsgesetzes, AVIG) nicht weiterhin von der Schlechtwetterentschädigung ausgeschlossen ist.

In der Sitzung vom 26. Januar 2026 hat die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates (SGK-S) die Verwaltung damit beauftragt, die genauere Zusammensetzung des Pools der Temporärarbeitnehmenden, im spezifischen bezüglich den Anstellungsbedingungen, abzuklären. Insbesondere interessiert sich die Kommission für die Risikoverteilung bei einem Schlechtwetterereignis. Darüber hinaus stellt die Kommission die Frage, ob Betriebe mit mehr Temporärangestellten bei Schlechtwetterereignissen grössere gesundheitliche Risiken für ihre Temporärarbeitnehmenden in Kauf nehmen, da sie für diese Arbeitnehmenden keine Schlechtwetterentschädigung erhalten.

Gemäss Anweisung der Kommission wurde Swissstaffing zur Beantwortung der Fragen konsultiert. Die Antworten zu den Fragen 1 bis 3 stützen sich einerseits auf eine Umfrage von gfs-zürich¹, welche durch Swissstaffing in Auftrag gegeben wurde sowie auf Zahlen des Bundesamts für Statistik (BFS) basierend auf der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE).

1. Detaillierte Zahlen zu den Arbeitsverhältnissen in der Temporärbranche

a) Verbleibdauer in der Temporärarbeit gemäss Umfrage von gfs-zürich

Die Dauer von Temporärarbeitsphasen ist sehr unterschiedlich, wie eine Befragung des Forschungsinstituts gfs-zürich im Auftrag von Swissstaffing bei mehr als 5000 Temporärarbeitenden zeigt (vgl. Tabelle 1): Gemäss dieser Umfrage waren 28% der Befragten während 6 Monaten oder weniger und deren 19% zwischen 7 und 12 Monaten über den Personalverleih erwerbstätig. Mit 52 Prozent arbeitete rund die Hälfte bereits länger als 1 Jahr über den Personalverleih.

¹ Studie gfs-Zürich, Die Temporärarbeitenden in der Schweiz 2024. <https://www.swissstaffing.ch/de/Branchen-Politik/Branchenstatistiken/Temporaerarbeitende.php>

Temporärarbeitsphasen von einem Jahr oder mehr sind dabei in der Baubranche (61%) und in der Industrie (55%) etwas häufiger als im Dienstleistungssektor (51%).

Tabelle 1: Dauer einer Temporärarbeitsphase

	Total	Hauptbranche		
		Bau	Industrie	Dienstleistung
bis zu 3 Monate	14%	13%	12%	16%
3 bis 6 Monate	14%	11%	13%	14%
6 bis 12 Monate	19%	17%	21%	19%
12 bis 18 Monate	15%	14%	15%	16%
18 bis 24 Monate	8%	9%	11%	7%
2 bis 3 Jahre	10%	10%	11%	10%
3 bis 4 Jahre	5%	5%	5%	6%
Mehr als 4 Jahre	14%	23%	13%	12%
Total	100%	100%	100%	100%

Quelle: gfs-zürich, swissstaffing, 2025.

Unklar ist, inwieweit hinter den länger andauernden Temporärarbeitsphasen aufeinander folgende Arbeitseinsätze bei unterschiedlichen Unternehmen stehen. Gemäss der Studie von gfs-zürich sollen kurze Einsätze und Temporärarbeitsphasen nach wie vor die Regel sein, womit sich längere Phasen auch aus mehreren Temporäreinsätzen ergeben könnten. Längere Einsätze könnten gemäss den Autoren aber auch Formen des «Payrolling» widerspiegeln, bei denen Unternehmen die HR-Aufgaben von Festangestellten an ein Temporärbüro auslagern. Arbeitnehmende gelten dann gesetzlich als Temporärarbeitende, sind aber de facto fest bei einem Unternehmen angestellt (vgl. gfs-zürich, swissstaffing 2025, S. 12).

b) Vertrags- und Betriebszugehörigkeitsdauer von Temporärangestellten gemäss BFS/SAKE

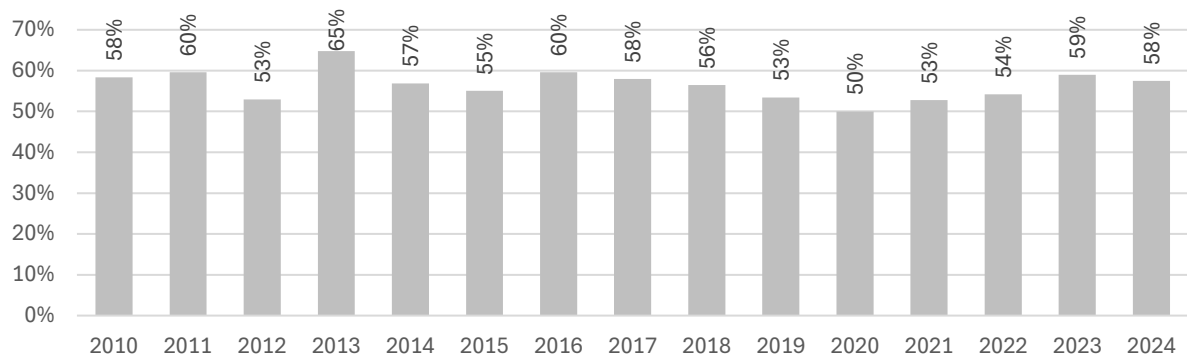
Anhand der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) des Bundesamts für Statistik (BFS) lassen sich für die ständige Wohnbevölkerung der Schweiz² verschiedene Informationen über Angestellte im Personalverleih gewinnen. Als Temporärarbeitskräfte im engeren Sinne gelten dabei Personen, die gemäss eigenen Angaben ihre aktuelle Stelle über ein privates Stellenvermittlungsbüro (Temporärbüro) gefunden haben und von diesem auch aktuell den Lohn erhalten.

Wie aus Grafik 1 hervorgeht, gaben im Jahr 2024 in der SAKE 58% der Arbeitnehmenden im Personalverleih an, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht zeitlich terminiert sei. Je nach Jahr schwankte dieser Anteil zwischen 50% und 65%. Die Frage lautet wörtlich: *«Ist Ihre jetzige Tätigkeit zeitlich befristet, d.h. ist in Ihrem Arbeitsvertrag ein Austrittsdatum vorgesehen?»*.

In der Regel schliessen Temporärarbeitende zuerst Rahmenarbeitsverträge mit den Temporärunternehmen ab, welche keine Dauer vorsehen und i.d.R. beim ersten Besuch im Temporärbüro unterschrieben werden. Diese Verträge regeln die Rahmenbedingungen der Anstellungen, stellen jedoch keine Arbeitsverträge dar und werden nie gekündigt. Erst mit dem eigentlichen Einsatzvertrag entsteht ein gültiger Arbeitsvertrag, welcher entweder befristet oder unbefristet ausgestellt wird. Inwieweit sich die Antworten auf diese Frage in der SAKE im Falle von Temporärarbeitskräften auf diesen Rahmenvertrag beziehen, lässt sich nicht schlüssig beantworten. Jedenfalls liesse diese Interpretation den hohen Anteil an unbefristeten Arbeitsverhältnissen unseres Erachtens besser erklären.

Grafik 1: Anteil Arbeitsverhältnisse ohne zeitliche Befristung in der Temporärarbeit (2010-2024)

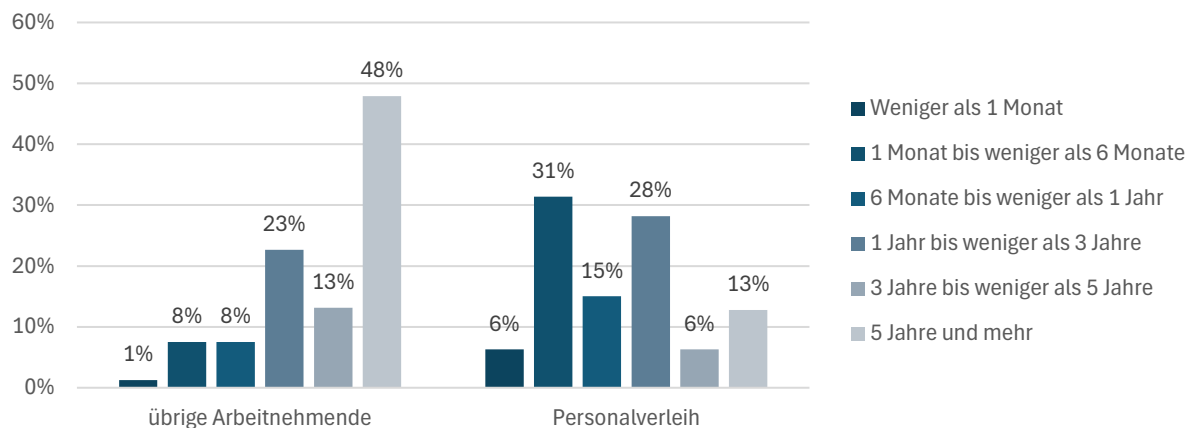
² Entsprechende Angaben für Kurzaufenthalter/innen unter 12 Monaten und Grenzgänger/innen sind nicht verfügbar.



Quelle: BFS/SAKE (Auswertung SECO)

Neben der Vertragsdauer wird in der SAKE auch nach der Erwerbsdauer im aktuellen Betrieb gefragt. Erwartungsgemäss ist die Betriebszugehörigkeitsdauer von Arbeitnehmenden im Personalverleih deutlich kürzer als jene der übrigen Arbeitnehmenden. 2024 gaben 38% der Befragten im Personalverleih an, bisher weniger als 6 Monate im Betrieb beschäftigt gewesen zu sein, dies gegenüber 9% bei den übrigen Arbeitnehmenden. Demgegenüber gaben 47% im Personalverleih an, dass sie seit einem Jahr oder länger im aktuellen Betrieb tätig sind. Bei den übrigen Arbeitnehmenden lag dieser Anteil bei 84%.

Grafik 2: Dauer der Betriebszugehörigkeit im Personalverleih und bei übrigen Arbeitnehmenden (2024)

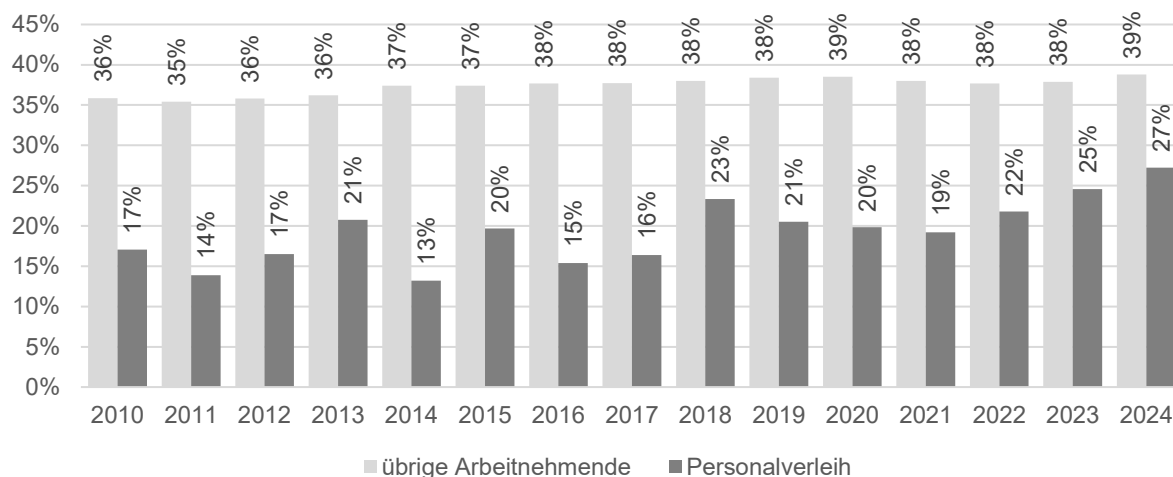


Quelle: BFS/SAKE (Auswertung SECO)

c) Anteil der Teilzeitarbeitenden im Personalverleih

Gemäss Angaben aus der SAKE ist Teilzeitarbeit im Personalverleih weniger verbreitet als bei übrigen Arbeitnehmenden. Im Jahr 2024 lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten Temporärarbeitskräfte bei 27%, im Vergleich zu 39% bei den übrigen Arbeitnehmenden. Sowohl im Personalverleih wie auch bei den übrigen Arbeitnehmenden ist über die Jahre ein steigender Trend zur Teilzeitarbeit feststellbar, wobei dieser im Personalverleih – ausgehend von deutlich tieferem Niveau - etwas ausgeprägter zu sein scheint.

Grafik 3: Anteil Teilzeitarbeit im Personalverleih und bei übrigen Arbeitnehmenden (2010-2024)

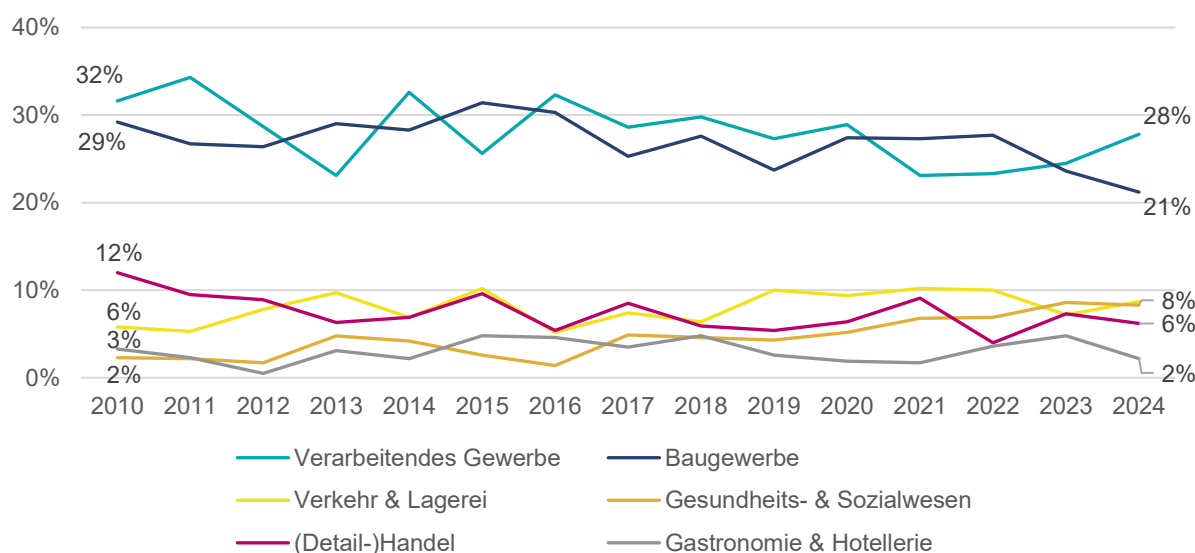


Quelle: BFS/SAKE (Auswertung SECO)

d) Branchenstruktur: wichtigste Einsatzbranchen im Personalverleih

Der Bau (21%) und die Industrie (28%) sind gemäss der SAKE die beiden wichtigsten Einsatzbranchen des Personalverleihs. Flexibilität ist in diesen Branchen aufgrund von Saisonalität, Wettbewerbsdruck und schwankender Auftragslage besonders wichtig. Danach folgen das Gesundheits- und Sozialwesen (8%), Verkehr und Lagerei (8%) und der (Detail-)Handel (6%) und die Gastronomie und Hotellerie (2%). Die sechs genannten Einsatzbranchen machen zusammen knapp drei Viertel des Geschäfts der Temporärunternehmen aus.

Grafik 4: Entwicklung der Haupteinsatzbranchen im Personalverleih

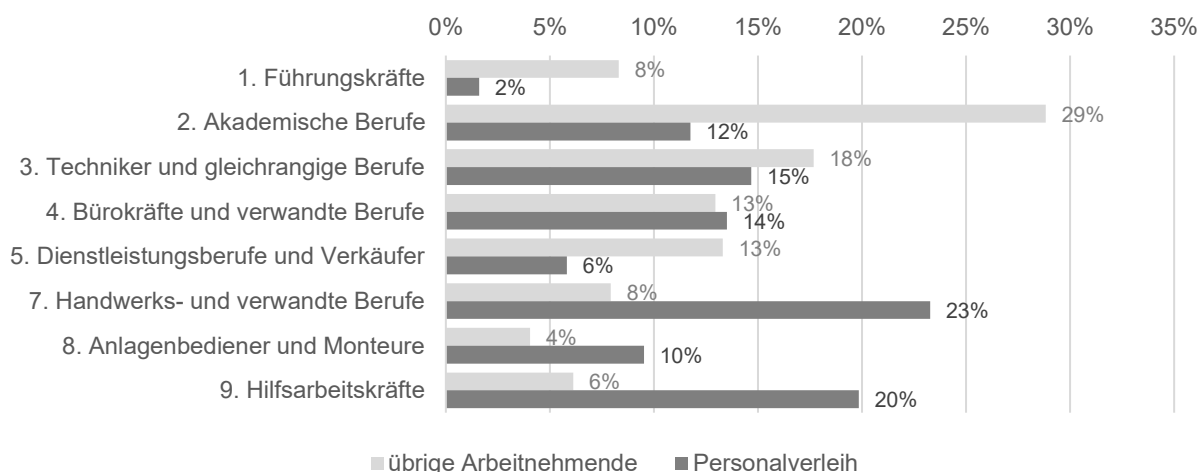


Quelle: BFS/SAKE (Auswertung swissstaffing)

e) Ausgeübter Beruf von Arbeitnehmenden im Personalverleih

Gemäss SAKE 2024 übten Arbeitnehmenden im Personalverleih am häufigsten einen Handwerks- oder verwandten Beruf (23%) oder eine Hilfsarbeit (20%) aus. In diesen Berufshauptgruppen waren sie im Vergleich zu den übrigen Arbeitnehmenden deutlich übervertreten. Dies gilt auch für Anlagenbediener und Monteure, welche 10% der Temporärarbeitskräfte auf sich vereinen. Deutlich untervertreten waren Temporärarbeitskräfte demgegenüber bei Führungskräften (2%), in Dienstleistungs- und Verkaufsberufen (6%) sowie in Akademischen Berufen (12%).

Grafik 5: Ausgeübter Beruf* im Personalverleih und bei übrigen Arbeitnehmenden (2024)

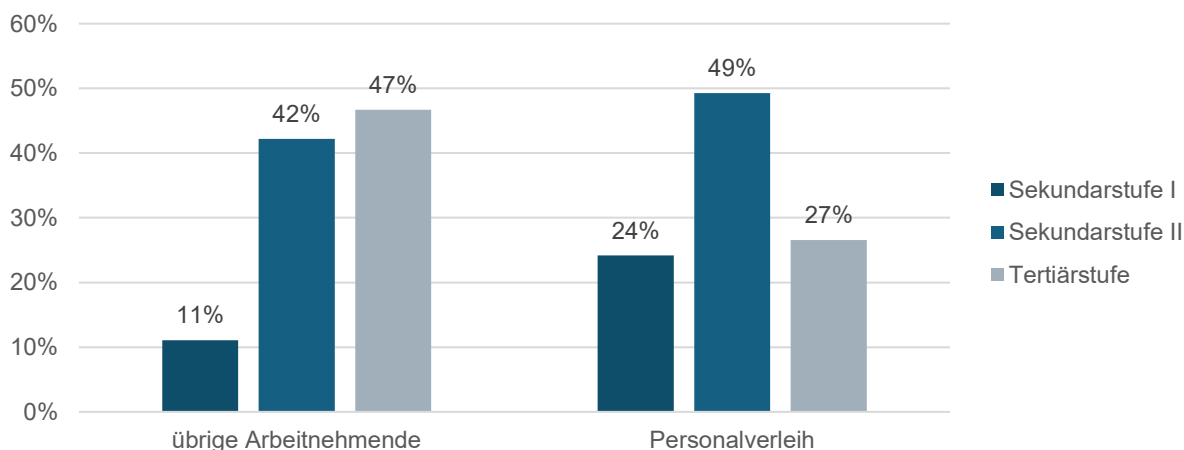


*Berufshauptgruppen gemäss CH-ISCO
Quelle: BFS/SAKE (Auswertung SECO)

f) Temporärarbeitnehmende nach Ausbildungsniveau

Arbeitnehmende im Personalverleih weisen mit 24% deutlich häufiger keine nachobligatorische Schulbildung auf als die übrigen Arbeitnehmenden (11%). Leicht häufiger haben sie mit 49% hingegen eine Ausbildung auf Sekundarstufe II (gegenüber 42% der übrigen Arbeitnehmenden). Deutlich untervertreten sind bei Personen im Personalverleih Arbeitnehmende mit Tertiärer Ausbildung (27% gegenüber 47% bei den übrigen Arbeitnehmenden).

Grafik 6: Ausbildungsniveau im Personalverleih und bei übrigen Arbeitnehmenden (2024)



Quelle: BFS/SAKE (Auswertung SECO)

2. (Wiederholte) Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen

Die Aneinanderreihung mehrerer befristeter Arbeitsverträge wird als Kettenarbeitsvertrag bezeichnet. Kettenarbeitsverträge sind gesetzlich nicht a priori verboten. So hängt die Zulässigkeit von Kettenarbeitsverträgen von den konkreten Umständen ab und davon, was der Grund für die Befristung der einzelnen Verträge ist. Unzulässig ist ein Kettenarbeitsvertrag dann, wenn dadurch eine Umgehungsabsicht, respektive ein Rechtsmissbrauch einhergeht. Wenn es also für die Aneinanderreihung mehrerer befristeter Arbeitsverträge keinen sachlichen Grund gibt, dann liegt ein unzulässiger Kettenarbeitsvertrag vor.

Im Falle des Personalverleihs ist verbotene Kettenarbeit zu bejahen, wenn die Arbeitnehmenden die gleiche Arbeit in der gleichen Funktion bei denselben Einsatzbetrieben ausüben und der Arbeitsunterbruch nur kurz gewesen ist (einige Tage oder Wochen) oder das Resultat der Inanspruchnahme eines Rechts (Ferien, Krankheit, Unfall) oder der Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht (Militär- oder anderer Dienst) ist. So kann ein betroffener Arbeitnehmender dagegen klagen, wenn der Arbeitgeber durch das Aneinanderreihen von befristeten Arbeitsverträgen versucht, verschiedene Schutzbestimmungen, welche zu Gunsten der Arbeitnehmenden erlassen worden sind, zu umgehen (so bezüglich der Kündigungsfristen, der Kündigungsschutzbestimmungen gemäss Artikel 336c OR, oder der sozialversicherungsrechtlichen Beitragspflichten). Mit einer solchen Klage entsteht jedoch keine unbefristete Anstellung.

Was den Zusammenhang bezüglich des Vorliegens von Ketten-Einsatzverträgen und den Anspruch auf SWE für Temporärarbeitnehmende anbelangt, so macht es de facto keinen Unterschied, ob lediglich ein einzelner Einsatzvertrag oder eine Serie mehrerer aufeinanderfolgender Einsatzverträge abgeschlossen wird, da der gesetzliche Ausschluss des Anspruchs auf SWE für «Personen, welche im Dienste einer Organisation für Temporärarbeit stehen» gemäss Art. 43a Bst. b AVIG explizit ist.

3. Wer trägt das Risiko in der vertraglichen Dreieckskonstruktion?

Bei wetterbedingten Arbeitsausfällen gilt der temporäre Mitarbeiter als ohne eigenes Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert. Bietet er seine Arbeitsleistung an, besteht grundsätzlich Anspruch auf Lohnfortzahlung oder Anspruch auf Kompensation von Überstunden, falls solche bestehen. Das bedeutet, dass grundsätzlich das Temporärunternehmen als Arbeitgeber das vertragliche Risiko zu tragen hat. Laut Swisstaffing vergüten Einsatzbetriebe in der Praxis dem Temporärunternehmen in aller Regel keine Stunden, wenn aufgrund von Schlechtwetter keine Arbeit geleistet wird.

Sollte das Schlechtwetter die Arbeit verunmöglichen, so kann das Temporärunternehmen bei Einsatzverträgen von bis zu drei Monaten mit einer Kündigungsfrist von zwei Arbeitstagen kündigen, wobei er so den Arbeitnehmenden nur zwei Tageslöhne entrichten muss.

Bei Einsatzverträgen von vier bis sechs Monaten kann das Temporärunternehmen mit einer Frist von sieben Tagen kündigen, er trägt also das Lohnrisiko für maximal diese Dauer. Danach gelten die normalen Kündigungsfristen nach Art. 335c OR. Diese belaufen sich im ersten Jahr auf einen Monat und vom zweiten bis neunten Jahr auf zwei Monate.

4. Gefährdung der Gesundheit bei Schlechtwetterereignissen?

Eine der wichtigsten Grundlagen für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz bildet das Arbeitsgesetz (ArG; SR 822.11), welches verlangt, dass grundsätzlich jede Gesundheitsbeeinträchtigung zu vermeiden ist.

Die Verantwortung für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz nach Arbeitsgesetz liegt beim Arbeitgeber. Dieser ist gemäss Artikel 6 ArG verpflichtet, zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebs angemessen sind. Das Arbeitsgesetz ist unter Vorbehalt der gesetzlichen Ausnahmen vom Geltungsbereich (Art. 2–4 ArG) auf alle öffentlichen und privaten Betriebe anwendbar. Dabei besteht die zwingende gesetzliche Pflicht der Arbeitgeber zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden unabhängig von der rechtlichen Ausgestaltung der einzelnen Arbeitsverhältnisse.

Diese Verpflichtung wird für den Personalverleih explizit hervorgehoben. Der Arbeitgeber, der in seinem Betrieb Arbeitskräfte beschäftigt, die er von einem anderen Arbeitgeber ausleiht, hat hinsichtlich des Gesundheitsschutzes gegenüber diesen die gleichen Pflichten wie gegenüber den eigenen Arbeitnehmenden (Art. 9 ArGV 3). Zudem hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass alle im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmenden ausreichend und angemessen über die bei ihrer Tätigkeit auftretenden Gefahren sowie über die Massnahmen zu deren Verhütung informiert werden. Diese Informationspflicht des Arbeitgebers besteht ausdrücklich auch gegenüber den «dort tätigen Arbeitnehmer eines anderen Betriebs» (Art. 5 Abs. 1 ArGV 3; SR 822.113). Betriebseinstellungen, insbesondere auf Baustellen, werden in aller Regel nicht auf Grund von im Arbeitsgesetz geregelten Gesundheitsgefährdungen verfügt, sondern stehen im Zusammenhang mit Bestimmungen zur Wahrung der Arbeitssicherheit (Verordnung über Unfallverhütung VUV; SR 832.30). Auch diesen rechtlichen Grundlagen ist zu entnehmen, dass der Arbeitgeber, der in seinem Betrieb «Arbeitskräfte beschäftigt, die er von einem anderen Arbeitgeber ausleiht», diesen gegenüber die gleichen Pflichten bezüglich der Arbeitssicherheit hat wie gegenüber den eigenen Mitarbeitenden (Art. 10 VUV).

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen ist sowohl hinsichtlich des Gesundheitsschutzes wie auch der Arbeitssicherheit unerheblich, ob Arbeitnehmende fest oder temporär angestellt sind.

Der Vollzug des Arbeitsgesetzes und seinen Verordnungen obliegt den Kantonen (Art. 41 ArG). Diese führen Kontrollen durch und können bei Feststellung von Verstössen gegen die arbeitsschutzrechtlichen Normen entsprechende Massnahmen vorsehen (Art. 51ff. ArG). Für den Vollzug der VUV-Bestimmungen ist entweder das kantonale Arbeitsinspektorat oder die Suva zuständig (Art. 47 ff. VUV).

Konkrete empirische Kenngrössen oder gar Indizien, welche zur Frage, ob Betriebe (vor allem jene in der Baubranche), welche einen höheren Anteil an temporär-Arbeitskräften nutzen, den Betrieb bei Schlechtwetter weniger oft einstellen, da sie für die temporär Arbeitskräfte ohnehin keinen Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung (SWE) geltend machen können, liegen dem SECO nicht vor.