

Damian Bär, Geschäftsführer Swiss Post Solutions AG  
Maya Chiozza, HR-Verantwortliche Swiss Post Solutions AG  
Pfingstweidstrasse 60b  
CH-8080 Zürich

Luzern, 9. Juni 2014

### **Anliegen zu Arbeitsverhältnissen auf Abruf – Offener Brief**

Sehr geehrter Herr Bär  
Sehr geehrte Frau Chiozza

Laut Homepage hat sich die Swiss Post Solutions AG erfreulicherweise der Zertifizierung «**Frendly workspace**» unterzogen. Daraus leiten wir als Verein, der die Interessen der Generation 45plus auf dem Arbeitsmarkt vertritt ab, dass der Unternehmensleitung die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden nicht gleichgültig sind. Auch jener Mitarbeitenden, die über Firmen wie Adecco auf Abruf aquieriert werden. Wir erlauben uns darum, Ihnen unsere Anliegen in Bezug auf «Arbeitsverträge auf Abruf» zu unterbreiten:

#### **Anliegen**

- Gestaltung aller Arbeitsverhältnisse derart, dass sie die Anforderungen an die Anspruchsberechtigung der Arbeitslosenversicherung erfüllen (Ausführungen dazu weiter unten)
- Arbeitsverträge, die länger als sechs Monate dauern, sollen in Festanstellungen umgewandelt werden
- Arbeitspensen sollen so festgelegt werden, dass diese BVG-pflichtig sind

Die Swiss Post Solutions AG deckt aktuell einen Teil des Bedarfs an Arbeitsleistungen über Verträge mit dem Stellenvermittler Adecco. Adecco seinerseits rekrutiert die Mitarbeitenden u.a. bei Erwerbslosen oder Wiedereinsteigerinnen. Teilweise arbeiten für Ihre Unternehmung erwerbslose Personen innerhalb ihrer Rahmenfrist bei der Arbeitslosenversicherung im Sinne der Schadensminderungspflicht über Monate in solchen Abrufverhältnissen.

Dieser Umstand kann betroffenen Erwerbslosen zum Verhängnis werden. Dauert nämlich ein Arbeitsverhältnis auf Abruf mehr als 12 Monate, so gilt dies nicht mehr als Zwischenverdienst, sondern mutiert im arbeitslosenversicherungsrechtlichen Sinne in ein Normalarbeitsverhältnis, obwohl es das nicht wirklich ist. Die Betroffenen erhalten somit keine zweite Rahmenfrist. Dies die Meinung des Seco im entsprechenden Kreisschreiben.

Erhalten Betroffene beispielsweise zwei Monate nach Ablauf der ersten Rahmenfrist der Arbeitslosenversicherung die Kündigung ihrer «Arbeit auf Abruf» von Adecco, stehen sie aufgrund der geltenden Rechtsprechung aus folgenden Gründen erneut im Regen.

Obwohl bei einem länger dauernden Arbeitsverhältnis vom Grundsatz – der bei «Arbeit auf Abruf» an sich kein Anspruch auf Arbeitslosengeld gewährt – abgewichen werden darf, stolpern die meisten Betroffenen, wenn es im nächsten Klärungsschritt um die Berechnung der Normalarbeitszeit geht. So besagt das Gesetz: Damit von einer **Normalarbeitszeit** ausgegangen werden kann, dürfen die Beschäftigungsschwankungen in den einzelnen Monaten des Arbeitsverhältnisses im Beobachtungszeitraum von 12 Monaten im Verhältnis zu den im Monatsdurchschnitt geleisteten Arbeitsstunden höchstens 20 Prozent nach unten oder nach oben ausmachen. Übersteigen die Beschäftigungsschwankungen bereits in einem Monat die höchst zulässigen Abweichungen, kann nicht mehr von einer Normalarbeitszeit gesprochen werden, mit der Folge, dass der Arbeits- und Verdienstaufalls nicht anrechenbar ist. Es liegt in der Natur der Sache, dass die Abweichungen stets grösser sind. Sobald jemand Ferien einzieht oder Ferienablösung macht, ist dies bereits der Fall.

Aufgrund dieser gesetzlichen Bestimmungen verlieren Personen, die zur Schadensminderung über längere Zeit Arbeitsverhältnisse auf Abruf eingegangen sind nicht nur den Anspruch auf eine zweite Rahmenfrist, die ihnen mit Bezug auf den ersten versicherten Lohn zu Ausgleichszahlungen verhelfen würde, sie verlieren bei einer Aufkündigung der Arbeit nach Ablauf der Rahmenfrist in den meisten Fällen auch jeglichen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Sie gelten statistisch gesehen nicht einmal als erwerbslos. Betroffen davon sind viele Frauen, Alleinerziehende oder Wiedereinsteigerinnen, die meist am Existenzminimum leben und danach endgültig auf Sozialhilfe angewiesen sind.

Wenn die politisch Verantwortlichen den Unternehmen schon derart viel Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse einräumen, dann sei an die Verantwortung der Unternehmen appelliert, ihre **Arbeitsverhältnisse für alle Mitarbeitenden «friendly workspace-like» zu gestalten**. Ansonsten müssten sich die Zertifizierenden die Frage stellen, ob dem Zertifikat nicht eine Feigenblatt-Funktion zukommt oder mit der Zertifizierung indirekt sogar solche Arbeitsverhältnisse gefördert werden.

Bei Arbeitsverhältnissen auf Abruf, die über 6 Monate dauern, scheint es aus unserer Sicht zwingend angebracht, diese in Festanstellungen überzuführen. Bei der Gestaltung der Arbeitszeiten ist darauf zu achten, dass bei Kündigungen Anspruch auf Arbeitslosengeld gegeben ist.

Wenn das Unternehmen Swiss Post Solutions AG die Erwerbslosen direkt statt über Adecco akquirieren würde, was unser Anliegen ist, wäre es durchaus gegeben, den heute bei knapp 22 Franken liegenden Stundenlohn für einseitig flexible Einsätze so anzupassen, dass damit ein existenzsicherndes Einkommen garantiert ist. Zusätzlich liesse sich dies auch mit der



Gewährung von höheren Arbeitspensen erreichen, werden die aktuellen Pensen doch für viele derart tief festgelegt, dass damit die BVG-Pflicht umgangen werden kann.

Mit der Implementierung unserer Anliegen könnte die Swiss Post Solutions AG u.a. indirekt auch dazu beitragen, die Sozialämter zu entlasten.

Wir danken Ihnen für die Kenntnisnahme und stehen Ihnen auch jederzeit für ein Gespräch zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Heidi Joos, Geschäftsführerin Verein 50plus outIn work, Coach BSO

Kopie geht u.a. an die Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz, Verantwortliche für die Zertifizierung Friendly Workspace