

## MEDIENKONFERENZ VOM 13. MAI 2019

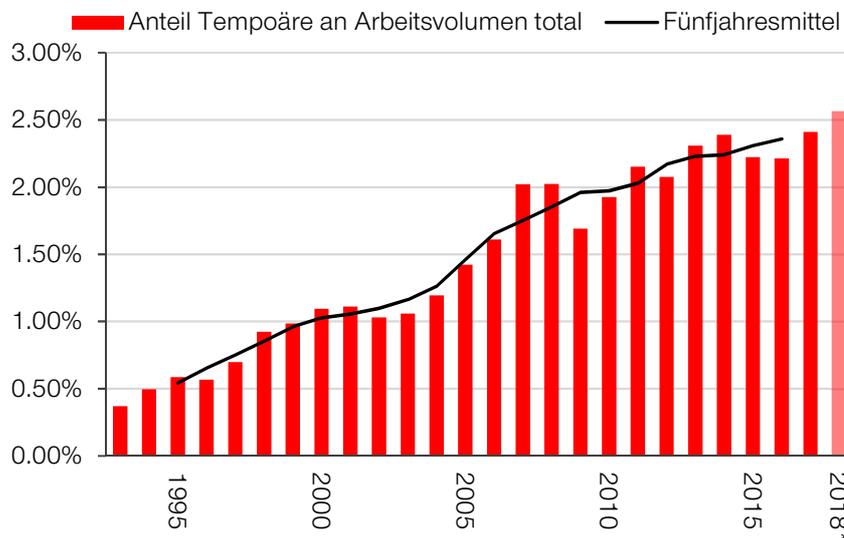
---

Daniel Lampart, Leiter SGB-Sekretariat

### Probleme bei der Temporärarbeit erfordern schärfere Massnahmen

Der Anteil der Temporärarbeit in der Schweiz hat sich seit den frühen 1990er Jahren mehr als verfünffacht. Im Jahr 2018 wurde mit einem Anteil von 2.6 Prozent am gesamten Arbeitsvolumen ein historischer Höchststand erreicht. Diese Entwicklung ist besorgniserregend. Denn die Temporärarbeit ist potenziell eine prekäre Beschäftigungsform. Der SGB hat die Lage im Personalverleih analysiert und ein SGB-Dossier dazu veröffentlicht. Dieser Text fasst die wichtigsten Ergebnisse zusammen.

#### Anteil der Arbeitsstunden von Temporärbeschäftigten am gesamten Arbeitsvolumen (in Prozent)



Quelle: SECO, BfS, Berechnungen SGB, \*2018 Schätzung mit Wachstum gemäss Swissstaffing-Index

### **Personalverleih: Potenziell eine prekäre Beschäftigungsform**

Auf Druck der Gewerkschaften wurde mit dem Arbeitgeberverband Swisstaffing ein Gesamtarbeitsvertrag GAV für die Branche ausgehandelt. Dieser seit 2012 geltende GAV brachte zahlreiche Fortschritte. Er enthält Mindestlohnbestimmungen sowie Aus- und Weiterbildungsmassnahmen und eine bessere soziale Absicherung. Doch es gibt nach wie vor viele Probleme.

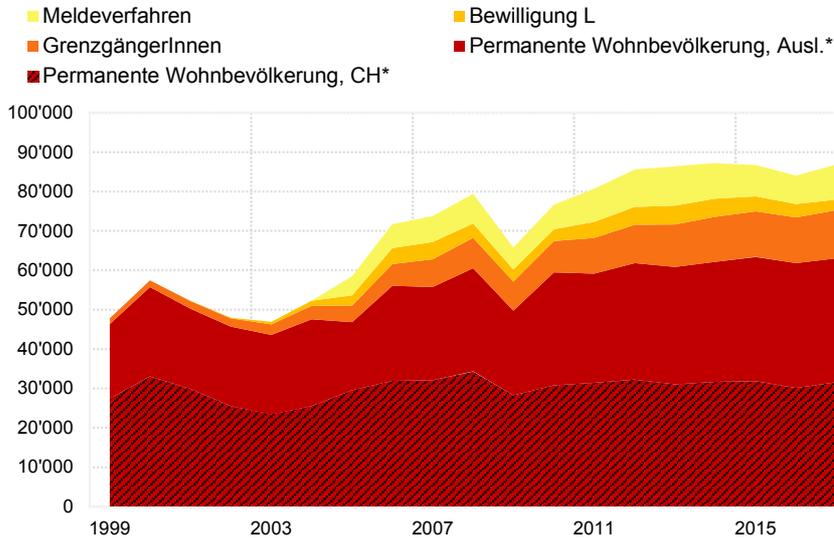
- Der Aufwärtstrend bei der Temporärarbeit wurde nicht gebrochen.
- Die Angestellten sind bei einem Temporärbüro (meist befristet) angestellt und werden an Einsatzbetriebe verliehen.
- Die Mehrheit der Temporär-Beschäftigten arbeitet unfreiwillig temporär und sucht eine Dauerstelle. Selbst in einer Studie des Temporärbüro-Verbandes Swisstaffing (2019) geben 57 Prozent der Befragten an, dass sie mangels Alternativen temporär arbeiten. Die Hoffnung, über den Temporärjob eine Dauerstelle zu finden, wird meist enttäuscht. Denn der weitaus grösste Teil der Firmen setzt Temporärarbeit „zur Deckung des kurzfristigen Personalbedarfs“ ein (82 Prozent gemäss Swisstaffing 2019).
- TemporärarbeiterInnen sind einem höheren Unfallrisiko ausgesetzt als Festangestellte. Ursachen dafür sind u.a. die kurze Einsatzdauer und der häufige Wechsel der Einsatzbetriebe.
- Die beruflichen Möglichkeiten sind weniger gross. Auch weil die Temporärbeschäftigten nicht Teil der Aus- und Weiterbildungslogik im Einsatzbetrieb sind. Die Bildungsmassnahmen im GAV sind ein Fortschritt, reichen aber nicht aus.
- Wer temporär arbeitet, ist im Einsatzbetrieb weniger gut integriert als die Festangestellten. Dabei sind die Arbeit und die Situation am Arbeitsplatz für viele Leute wichtig für ihr Leben.
- Temporärarbeitende verdienen tendenziell weniger als Festangestellte. Sie werden häufig nur zu den Mindestlöhnen angestellt, während ihre KollegInnen im Einsatzbetrieb etwas höhere Löhne haben. In den Lohnkontrollen wurden bei rund einem Drittel der Personalverleiher Verstösse festgestellt.
- Es gibt vermehrt illegalen Personalverleih aus dem Ausland – v.a. im Bereich der Seniorenbetreuung durch sog. Live-Ins.
- Die Personalverleiher werden von Seco und Kantonen weder regelmässig noch systematisch überprüft, ob sie die Voraussetzungen für den Betrieb noch erfüllen. Im vergangenen Jahr gab es nur drei kantonale Bewilligungsentzüge sowie vier Entzüge wegen grenzüberschreitendem Verleih.

### **Regulierung von grösster Relevanz für das Ausmass des Personalverleihs**

Ökonomische Analysen für verschiedene Länder zeigen, dass Temporärarbeit bei verstärkter Regulierung zurückgeht. Die Schweiz beschränkt den Personalverleih relativ wenig. Mit der Einführung der Personenfreizügigkeit hat sich das Rekrutierungspotenzial der Personalverleiher sogar noch erhöht. Sie können KurzaufenthalterInnen und Meldepflichtige (bis 90 Tage) verleihen. Zudem wurde der Verleih von GrenzgängerInnen erleichtert. Die Zunahme des Personalverleihs spielte sich denn auch zum grossen Teil in diesen Aufenthaltskategorien ab.

## Temporärbeschäftigte nach Aufenthaltskategorien

(in Vollzeitäquivalenten)



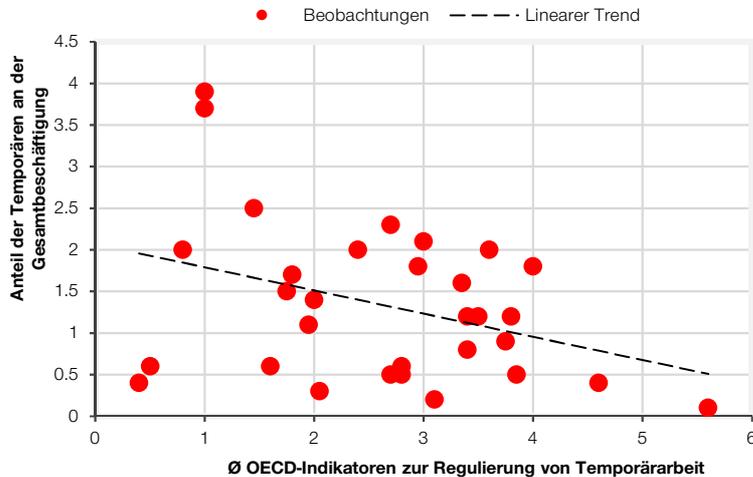
Quelle: Eigene Berechnungen, Daten: BESTA, Grenzgängerstatistik, SEM, BFS.

\*=Eigene Schätzung des AusländerInnenanteils an der permanenten Wohnbevölkerung basierend auf SECO VZAVG.

Der SGB hat die Regulierungen des Personalverleihs in verschiedenen europäischen Ländern analysiert und verglichen. Daraus lassen sich u.a. folgende Schlussfolgerungen ziehen:

- In den nordischen Ländern ist der Personalverleih deutlich weniger verbreitet. Diese Länder haben bereits seit längerer Zeit starke Gesamtarbeitsverträge mit klaren Vorgaben zu Temporärarbeit und/oder staatliche Beschränkungen.
- In Deutschland haben schärfere Regulierungen den Aufwärtstrend gestoppt. Seit 2017 dürfen Temporär-Beschäftigte u.a. maximal für 18 Monate verliehen werden und müssen nach 9 Monaten die gleichen Anstellungsbedingungen haben wie Festangestellte.
- Temporärarbeit ist auch in anderen Ländern mit Lohndumping verbunden. Es gibt aber Länder wie Schweden, die mit starken Institutionen solchen Druck weitgehend verhindern konnten.
- Selbst Länder mit traditionell hohem Anteil an Temporären wie das Vereinigte Königreich ziehen die gesetzlichen Schrauben an.
- Je strenger die Regulierung des Personalverleihs ist, desto geringer ist sein Anteil an der Gesamtbeschäftigung. Das zeigt die Grafik unten, welche die Strenge der Vorschriften für den Personalverleih mit seiner quantitativen Bedeutung in Beziehung setzt.

## Regulierung der Temporärarbeit und Anteil am Arbeitsvolumen - Zusammenhang



Quelle: Cieltt, OECD. Jeder Punkt entspricht einem Staat. .

\*=Eigene Schätzung des AusländerInnenanteils an der permanenten Wohnbevölkerung basierend auf SECO VZAVG.

## Wirtschaftspolitischer Handlungsbedarf, gewerkschaftliche Forderungen

Auch in der Schweiz braucht es einen strengeren Umgang mit dem Personalverleih. Damit die Missbräuche bekämpft werden und der Anteil des Personalverleihs sinkt. Der GAV brachte zwar Verbesserungen. Doch diese reichen nicht aus. Der SGB fordert deshalb:

- Temporäre und Personen mit ordentlichen Arbeitsverhältnissen müssen bezüglich Lohn, Arbeitszeiten, Sozialversicherungsrechten und Kündigungsbestimmungen gleichgestellt werden. Das Gleichbehandlungsprinzip wird im GAV realisiert und gesetzlich festgeschrieben.
- Bund und Kantone legen Obergrenzen für den Anteil Temporärer im Beschaffungswesen fest.
- Temporäre dürfen maximal für 6 Monate einem Einsatzbetrieb überlassen werden. Dauert ihr Einsatz länger, haben sie Anspruch auf eine Festanstellung.
- Bund und Kantone überprüfen die Bewilligungen für Temporärbüros regelmässig und systematisch. Wenn die Bewilligungsvoraussetzungen nicht mehr gegeben sind, muss konsequent ein Bewilligungsentzug erfolgen
- Die Arbeitsbedingungen wie Arbeit auf Abruf werden systematisch kontrolliert. Im Falle von schwerem Missbrauch und Verletzung des Arbeitnehmerschutzes wird die Bewilligung konsequent entzogen
- Bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden neue, griffigere Präventionsmassnahmen für Temporäre entwickelt und zusammen mit bereits seit längerem bestehenden Forderungen der Gewerkschaften schnell umgesetzt. Insbesondere wird der Sicherheitspass für Temporäre obligatorisch.

- Alle Akteure tragen dazu bei, dass mehr und bessere Kontrollen im Bereich der Arbeitssicherheit durchgeführt werden (Mindestvorgaben). Erfüllen kantonale Vollzugsorgane die Vorgaben nicht, übernehmen eidgenössische Arbeitsinspektorate die nötigen Ersatzhandlungen.
- Digitale Temporär-bzw. Ausleih-Plattformen aus dem Ausland werden konsequent gesperrt; wenn nötig wird für diese Netzsperrung eine gesetzliche Grundlage gebildet