



Medienkonferenz: Vania Alleva, Präsidentin Gewerkschaft Unia

Auch für Temporäre muss gelten: Gleiche Arbeit, gleicher Lohn

Temporärarbeit ist auf dem Vormarsch. Seit 1995 hat sich das von temporär Angestellten in der Schweiz geleistete Arbeitsvolumen anteilmässig vervielfacht. Ist das einfach Ausdruck eines veränderten Zeitgeists? Steht dahinter der Wunsch von immer mehr Arbeitnehmenden nach einer möglichst ungebundenen, «flexiblen» Anstellung?

Wir Gewerkschaften machen in unserer Arbeit auf dem Terrain Tag für Tag eine andere Erfahrung. Temporärarbeit ist für die allermeisten Betroffenen bestenfalls eine Übergangs-, meistens aber eine Notlösung. Denn Temporärarbeit ist eine prekäre Arbeitsform. Die temporär Angestellten sitzen quasi auf dem Schleudersitz. Sie haben keinen festen Vertrag; sondern sie sind befristet, jedenfalls aber mit sehr kurzen Kündigungsfristen von 2 bis 7 Tagen angestellt. Eine blosser Schwankung beim Auftragseingang, ein kleiner Konzentrationsfehler oder ein falsches Wort – schon bist du weg.

Eine derart krasse Unsicherheit und Ohnmacht nimmt auf Dauer niemand freiwillig in Kauf. Studien der Arbeitgeber zeigen: Die Mehrheit der Temporärarbeitenden wünscht sich eine feste Anstellung.

Gleichstellung der Temporärarbeit

Das spektakuläre Wachstum des Personalverleihs in der Schweiz ist darum ein Alarmsignal. Eine Trendwende liegt im Interesse aller. Wie ist diese zu erreichen? Der internationale Quervergleich (siehe SGB-Studie) zeigt: Temporärarbeit nimmt nur zu, wenn sie die Überausbeutung der betroffenen Arbeit ermöglicht. Der Personalverleih ist darum so zu regulieren, dass die betroffenen Beschäftigten den übrigen Arbeitnehmenden gleichgestellt werden. Sachliche Gründe für ihre Diskriminierung gibt es – jenseits Profitinteressen – nämlich nicht.

Die Unia fordert darum die Gleichstellung der Temporärarbeit mit den regulären Anstellungsverhältnissen. Bis dahin ist es allerdings ein weiter Weg – ich erinnere in diesem Zusammenhang an die Lohndiskriminierung der Frauen.

GAV Personalverleih: ein wichtiger Fortschritt

Immerhin müssen wir nicht bei Null anfangen. Der Gewerkschaften haben bereits wichtige Fortschritte erkämpft, die die schlimmsten Missstände eindämmen.

- Angefangen beim AVG: Dieses legt fest, dass immerhin die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen eines AVE-GAV im Einsatzbetrieb auch für Temporärarbeitende gelten. Mit anderen Worten: Jeder AVE-GAV mit anständigen Mindestlöhnen den wir abschliessen, ist auch ein Beitrag zur Regulierung der Temporärarbeit. Ohne dieses Gesetz und ohne gute Verträge wie den LMV, hätten wir beispielsweise im Bauhauptgewerbe heute nicht 10 Prozent Temporärarbeitende, sondern ein Mehrfaches davon (wie z.B. auf den Baustellen in Genf, wo teilweise mehr als 50% der Arbeiter nur noch temporär angestellt sind).
- Ebenso entscheidend die flankierenden Massnahmen: Gerade Temporärarbeitende sind vielfach nur ungenügend über ihre Rechte und die geltenden Arbeitsbedingungen informiert. Dank den FlaM können wir da kontrollieren, wo die Gefahr von Lohndumping am grössten ist.

- Einen weiteren wichtiger Regulierungsschritt war der GAV-Personalverleih, den wir 2011 mit Swisstaffing – dem Arbeitgeberverband der Personalverleiher – abgeschlossen haben. Seit 2012 regelt er die Arbeitsbedingungen von heute über 360'000 Temporärarbeitenden in der Schweiz¹. Er garantiert einen 13. Monatslohn und zeitgemässe Leistungen in der beruflichen Vorsorge, der Krankentaggeld-Versicherung und in der Weiterbildung. Er regelt die Arbeitszeit, die Ferien und die Feiertage sowie die Lohnzuschläge.
- Der Vertrag etabliert zudem Mindestlöhne für Temporärarbeitende auch in einer Vielzahl von Branchen und Betrieben ohne AVE-GAV. Aber in Betrieben des öffentlichen Verkehrs (wie die SBB), in der Chemie, der Maschinenindustrie, der grafischen Industrie, und der Nahrungs- und Genussmittelindustrie kommen bis heute keine Mindestlöhne zur Anwendung, was Tür und Tor zum Missbrauch öffnet.

Der nächste Schritt: die Mindestlöhne müsse für alle gelten

An dieser Stelle müssen wir nachhaken, um die Gleichbehandlung der Temporärarbeitenden ein weiteres Stück voranzubringen: Alle Branchen- und Betriebe, welche einen Gesamtarbeitsvertrag haben, müssen diesen auch auf die «geliehenen» Arbeitnehmenden anwenden! Es gibt keinen sachlichen Grund, der dagegen spricht. Rechte sind kein «Nice to have»! Nur weil ein Personalverleiher sich um die Anstellungsformalitäten kümmert und dafür eine Gebühr kassiert, verlieren doch die «Temporären» nicht den Anspruch auf gleiche Rechte, Löhne und Arbeitsbedingungen!

Wir wollen dies im Rahmen der Sozialpartnerschaft umsetzen. Swisstaffing hat sich im vergangenen Herbst zum Prinzip des «Equal minimum pay» bekannt. Jetzt müssen den Arbeitgeber-Worten auch Arbeitgeber-Taten folgen. Und der Bundesrat muss sich bereit erklären, einen entsprechenden GAV auch politisch durchzusetzen und allgemeinverbindlich zu erklären.

Notfalls per Gesetz

Falls der sozialpartnerschaftliche Weg scheitert, werden wir uns gezwungen sehen, ein Mindestmass an Gleichberechtigung für alle Temporärarbeitnehmenden auf gesetzlichem Weg einzufordern. Eine entsprechende Revision des AVG wird dann unvermeidlich. Nur mit der Durchsetzung des «Equal minimum pay»-Prinzips könnten wir Missbräuche eindämmen.

Wenn wir das Wachstum der Temporärarbeit im Zaum halten wollen, braucht aber weitere Massnahmen. Dazu gehören quantitative Beschränkungen von Temporärarbeit insbesondere im öffentlichen Beschaffungswesen. Da wo Bund, Kantone und Gemeinden bauen oder Dienstleistungen einkaufen, sollen sie dafür sorgen, dass die beauftragten Betriebe auch über das notwendigen festangestellte Personal verfügen. Aufträge an Unternehmen, die dann zuerst einmal Dutzende Temporäre suchen müssen, sind nicht sinnvoll und zu verbieten.

Nicht Normalfall, sondern Übergangslösung

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Als Gewerkschaften streben wir gute und faire Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmenden an. Dazu gehört als erster Schritt, dass Fest- und Temporärarbeitnehmende gleichbehandelt werden. Damit ist es aber nicht getan. Wenn wir den Arbeitnehmenden in der Schweiz nicht nur einen Job, sondern einen guten und sicheren Job bieten wollen, auf den sie eine Zukunft aufbauen können, darf Temporärarbeit nicht der Normalfall, sondern höchstens eine Übergangslösung sein.

¹ <https://www.swisstaffing.ch/de/Branche-Politik/Branchenstatistiken/Jahresstatistiken.php>