

DOSSIER

Eine Publikationsreihe
des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Dossier Nr. 133



Temporärarbeit in der Schweiz

Bedeutung, Missbräuche und gewerkschaftliche Forderungen

Mai 2019
Daniel Lampart/Joël Bühler

Abkürzungsverzeichnis

AÜG:	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
GAV:	Gesamtarbeitsvertrag
PK:	Paritätische Kommission
PSA:	Persönliche Schutzausrüstung
SUVA:	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt
VZÄ:	Vollzeitäquivalente

Inhaltsverzeichnis

Synthèse du dossier « Travail temporaire en Suisse »	5
Travail temporaire : des mesures plus drastiques pour faire face aux problèmes.....	5
Location de services : potentiellement une forme de précarité d'emploi.....	5
La réglementation : un impact important sur le volume du travail temporaire.....	6
Actions nécessaires en termes de politique économique : revendications syndicales.....	6
1 Einleitung	9
2 Verbreitung der Temporärarbeit	10
2.1 Temporärarbeit auf historischem Höchststand.....	10
2.2 Temporäre mehrheitlich in Industrie und Bau tätig.....	10
2.3 Deregulierung führt europaweit zu mehr Temporärarbeit.....	12
2.4 Personenfreizügigkeit: Marktöffnung für Schweizer Personalverleiher.....	12
2.5 Mehr ältere Temporäre.....	14
3 Motive für Temporärarbeit	15
3.1 ArbeitnehmerInnen: Mehrheit arbeitet unfreiwillig temporär.....	15
3.2 Arbeitgeber: Temporärarbeit zur Glättung von Auftragsschwankungen.....	15
4 Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen	16
4.1 Erhöhtes Unfallrisiko – verstärkte Präventionsmassnahmen tragen aber Früchte.....	16
4.2 Weiterbildungsmöglichkeiten.....	17
4.3 Integration in den Arbeitsmarkt.....	18
4.4 Gesellschaftliche Integration und Zufriedenheit.....	19
4.5 Soziale Absicherung.....	19
5 Auswirkungen auf die Löhne	20
5.1 Ergebnisse der Lohnkontrollen: Verstösse gegen GAV-Lohnbestimmungen.....	20
5.2 Tiefere Löhne der Temporären gegenüber Festangestellten.....	20
5.3 Ausnahmen vom GAV-Mindestlohn führen zu tieferen Löhnen.....	21
5.3 «Equal Minimum Pay»-Prinzip im GAV ab 2021.....	21
6 Regulierung der Temporärarbeit	22
6.1 Gleichbehandlungsprinzip in der EU.....	22
6.2 Nordischen Ländern gelingt die Eindämmung.....	22
6.3 Regulierungssituation in Deutschland entscheidend.....	23
6.4 Weniger Temporärarbeit in Ländern mit schärferer Regulierung.....	24
6.5 Regulierung auch für Umgang mit Migration entscheidend.....	25
7 Handlungsbedarf	27
7.1 Massnahmen zur Gleichbehandlung.....	27
7.2 Massnahmen zur quantitativen Beschränkung.....	27
7.3 Kontrollen, Vollzugsoffensive sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz.....	28
8 Bibliographie	29

Synthèse du dossier « Travail temporaire en Suisse »

Travail temporaire : des mesures plus drastiques pour faire face aux problèmes

La part du travail temporaire en Suisse a plus que quintuplé depuis le début des années 90. En 2018, elle atteignait 2,6 % du volume global du travail, un niveau historiquement élevé. Cette évolution est inquiétante : le travail temporaire est potentiellement une forme de précarité d'emploi. L'USS a analysé la situation dans la location de services et publié un Dossier sur le sujet (disponible en allemand seulement). Le présent texte fait la synthèse des principaux résultats de cette analyse (voir le graphique N° 1 à la page).

Location de services : potentiellement une forme de précarité d'emploi

Sous la pression des syndicats, une convention collective de travail (CCT) a été négociée pour cette branche avec l'Association des services de l'emploi Swisstaffing. En vigueur depuis 2012, elle a apporté de nombreuses améliorations. La CCT contient des dispositions sur les salaires minimaux, des mesures de formation et de formation continue ainsi qu'une meilleure protection sociale. Mais de nombreux problèmes subsistent.

- La tendance à la hausse du travail temporaire n'a pas faibli.
- Les employé-e-s sont engagés (le plus souvent pour une durée déterminée) par une agence de travail temporaire et sont envoyés dans des entreprises locataires de services.
- La majorité des employé-e-s temporaires ne fait pas ce type de travail par choix et cherche plutôt un emploi durable. Même une étude de l'Association des agences de travail temporaire Swisstaffing (2019) indique que 57 % des personnes interrogées occupent un emploi temporaire faute de solution alternative. Mais l'espoir de trouver un emploi durable par le biais d'un poste temporaire est très souvent déçu. En effet, la grande majorité des entreprises ont recours aux emplois temporaires « pour couvrir des besoins à court terme en personnel » (82 % selon Swisstaffing 2019).
- Les employé-e-s temporaires sont davantage exposés au risque d'accidents que des salarié-e-s permanents. En cause, notamment, les brèves durées de mission et le changement fréquent d'entreprises où ils sont envoyés.
- Les perspectives professionnelles sont moins bonnes, entre autres parce que les employé-e-s temporaires ne sont pas intégrés dans les processus de formation et de formation continue des entreprises locataires de services. Les mesures de formation prévues dans la CCT représentent un progrès, mais elles ne suffisent pas.
- Les employé-e-s temporaires sont moins bien intégrés dans l'entreprises qui les reçoit que les employé-e-s permanents. Pourtant, le travail et la situation au lieu de travail sont des facteurs très importants pour leur qualité de vie.
- Les employé-e-s temporaires gagnent en général moins que les salarié-e-s permanents. Souvent, ils ne touchent que le salaire minimum alors que leurs collègues dans la même entreprise ont des salaires un peu plus élevés. Les contrôles de salaires ont révélé des violations dans environ un tiers des entreprises de location de services.
- Il y a de plus en plus de location de services illégale venant de l'étranger, en particulier dans le domaine des soins pour les personnes âgées par des services à domicile 24h sur 24.

- Ni le SECO, ni les cantons n'effectuent de contrôles réguliers ou systématiques des entreprises de location de services afin de vérifier si elles remplissent toujours les conditions nécessaires. L'année dernière, il n'y a eu que trois retraits d'autorisation au niveau cantonal ainsi que quatre retraits pour des services transfrontaliers de location.

La réglementation : un impact important sur le volume du travail temporaire

Les analyses économiques dans différents pays montrent que le travail temporaire diminue lorsque la réglementation est relativement stricte. La Suisse, elle, ne met que peu de restrictions au travail temporaire. Avec l'introduction de la libre-circulation des personnes, les possibilités de recrutement des entreprises de location de services ont même plutôt augmenté. Elles peuvent faire travailler des personnes au bénéfice de permis de séjour de courte durée et celles qui sont soumises à l'obligation d'annonce (jusqu'à 90 jours). De plus, la location de services de personnel frontalier a été facilitée. L'augmentation du travail temporaire s'est d'ailleurs concentrée en bonne partie dans ces catégories de titres de séjour (voir le graphique N° 3 à la page).

L'USS a étudié et comparé les réglementations de plusieurs pays européens en matière de location de services. Elle tire notamment les conclusions suivantes :

- La location de services est nettement moins répandue dans les pays nordiques. Ces pays disposent depuis longtemps de solides CCT avec des prescriptions très claires sur le travail temporaire et/ou des restrictions étatiques.
- En Allemagne, un renforcement de la réglementation a mis fin à la tendance à la hausse. Depuis 2017, on ne peut pas faire travailler des employé-e-s temporaires pendant plus de 18 mois. Et au bout de neuf mois, ils doivent bénéficier des mêmes conditions de travail que les employé-e-s permanents.
- Dans les autres pays aussi, le travail temporaire est lié à la sous-enchère salariale. Mais il y a des pays comme la Suède, qui parviennent, grâce à des institutions fortes, à mettre le holà à ce genre de pressions.
- Même des pays comme le Royaume-Uni, qui ont traditionnellement un taux élevé de travailleurs et travailleuses temporaires, sont en train de serrer la vis au plan légal.
- Plus les règles sont strictes sur la location de services, moins le taux du travail temporaire est élevé par rapport à l'emploi total (voir le graphique N° 6 à la page, qui établit le lien entre la sévérité des prescriptions pour la location de services et son impact quantitatif).

Actions nécessaires en termes de politique économique : revendications syndicales

- En Suisse aussi, nous avons besoin de règles plus strictes pour la location de services afin de lutter contre les abus et de faire baisser la proportion du travail temporaire. La CCT a certes apporté du mieux, mais c'est insuffisant. C'est pourquoi l'USS exige que :
- Les employé-e-s temporaires et les personnes avec un contrat de travail régulier doivent être traités de la même manière en termes de salaire, de temps de travail, de droits aux assurances sociales et de dispositions applicables à la fin des relations de travail. Le principe de l'égalité de traitement est inscrit dans une loi.
- La Confédération et les cantons fixent des plafonds pour la part d'employé-e-s temporaires travaillant dans le domaine des marchés publics.

- Les employé-e-s temporaires peuvent rester six mois au maximum dans une entreprise locataire de services. Si leur engagement dure plus longtemps, ils ont droit à un emploi fixe.
- La Confédération et les cantons contrôlent régulièrement et systématiquement les autorisations des agences de travail temporaire. Si les conditions d'autorisation ne sont plus remplies, le retrait d'autorisation doit avoir lieu sans transiger.
- Les conditions de travail telles que le travail sur appel sont contrôlées systématiquement. En cas d'abus grave et de violation de la protection des salarié-e-s, l'autorisation est retirée sans transiger.
- Dans les domaines de la sécurité au travail et la protection de la santé, de nouvelles mesures de prévention plus efficaces doivent être élaborées et mises en place rapidement, en même temps que des revendications de longue date des syndicats. Et, en particulier, le passeport de sécurité personnel pour les travailleurs et travailleuses temporaires devient obligatoire.
- Tous les protagonistes contribuent à ce qu'il y ait davantage et de meilleurs contrôles dans le domaine de la sécurité au travail (prescriptions minimales). Si les instances cantonales d'exécution ne répondent pas à ces prescriptions, les inspections fédérales du travail effectueront les compléments nécessaires.
- Les employé-e-s temporaires numériques, respectivement les plateformes de location de services de l'étranger, sont systématiquement bloquées ; au besoin, une base légale est créée pour ces blocage de réseau.

1 Einleitung

Die Temporärarbeit ist potenziell eine prekäre Arbeitsform. Die Angestellten sind bei einem Temporärbüro angestellt und werden für einen einzelnen Einsatz an Einsatzbetriebe verliehen, meist befristet. Die Mehrheit sucht eigentlich eine Dauerstelle. Sie arbeiten unfreiwillig temporär. Weil die Zukunftsaussichten unsicherer sind, weil die beruflichen Möglichkeiten weniger gross sind. Und weil es immer wieder Missbräuche gibt.

Um solch unerwünschte Missstände zu verhindern, haben die Gewerkschaften und Swisstaffing – der Arbeitgeberverband der Personalverleiher – im Jahr 2011 einen Gesamtarbeitsvertrag GAV abgeschlossen. Der GAV ist seit dem 1. Januar 2012 in Kraft. Er enthält Mindestlohnbestimmungen sowie Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und eine bessere soziale Absicherung. Aus Arbeitnehmersicht ist er klar ein Fortschritt gegenüber dem vorherigen Zustand. Zusätzlich zum GAV haben Sozialpartner und Behörden erfolgreich Anstrengungen unternommen, die höheren Unfallrisiken der Temporärarbeitenden zu reduzieren.

Doch trotz diesen Verbesserungen hat sich die Temporärarbeit weiterverbreitet. Sie befindet sich heute auf einem historischen Höchststand. Lohn- und Arbeitskontrollen fördern nach wie vor zahlreiche Verstösse zutage. So wurden 2017 bei 35 Prozent der Temporärbüros zu tiefe Löhne festgestellt.

Aus gewerkschaftlicher Sicht braucht es deshalb weitere Schritte. Die Temporärarbeit muss eingeschränkt und die Missbräuche bekämpft werden. Erfahrungen aus anderen Ländern zeigen, welche Massnahmen zielführend sind. Besonders wichtig ist das Gleichbehandlungsprinzip: Temporärbeschäftigte müssen zu gleichen Bedingungen (Löhne, Arbeitszeiten u.a.) angestellt werden wie MitarbeiterInnen mit Dauerstelle. Zusätzlich braucht es quantitative Beschränkungen, mehr Kontrollen und einen konsequenten Vollzug der Gesetze.

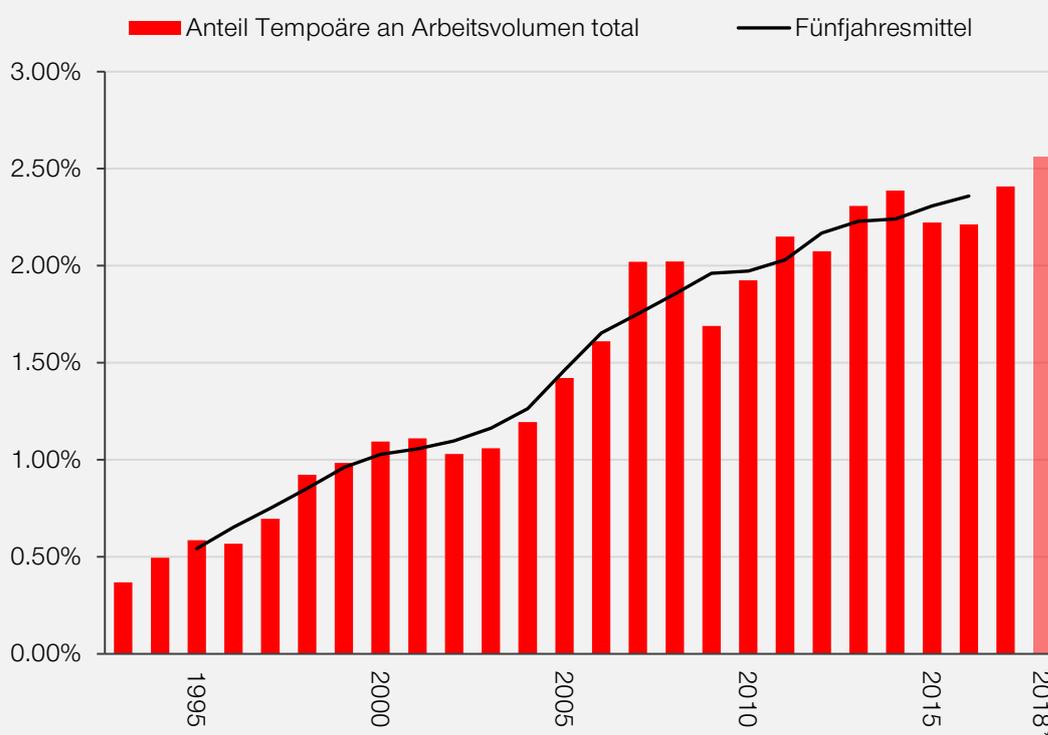
Mit dem GAV wurde zwar ein wichtiger Schritt gemacht, um die Schlechterbehandlung von Temporären zu korrigieren. Doch nun ist es Zeit für weitere Verbesserungen. Temporärarbeit muss die Ausnahme auf dem Schweizer Arbeitsmarkt sein.

2 Verbreitung der Temporärarbeit

2.1 Temporärarbeit auf historischem Höchststand

Der Einsatz von Temporärarbeit hat in der Schweiz massiv zugenommen, seit Daten zur Verfügung stehen. Seit den frühen 90er Jahren hat sich der Anteil am Arbeitsvolumen mehr als verfünffacht (siehe Grafik 1). Die absolute Zahl Temporärer ist noch stärker gestiegen. Im Jahr 2018 wurde mit einem Anteil von 2.6 Prozent am gesamten Arbeitsvolumen ein historischer Höchststand erreicht.

Grafik 1: Arbeitsvolumen von Temporär-Arbeitskräften (in Prozent der vzäq. Beschäftigung)



*Schätzung basierend auf Swisstaffing-Index

Quelle: SECO, BfS

2.2 Temporäre mehrheitlich in Industrie und Bau tätig

Die Mehrheit der Temporärarbeitenden ist im Sekundärsektor tätig (61 Prozent). Die Verteilung der Arbeitsplätze im Personalverleih auf die Branchen weicht stark von den jeweiligen Anteilen der Gesamtbeschäftigung ab. Besonders viele Temporäre arbeiten im Bauhauptgewerbe. Im Jahresmittel sind rund 10 Prozent der Beschäftigten temporär angestellt. In den Monaten mit Hochsaison kann der Temporäranteil sogar bis zu 20 Prozent betragen. In der Industrie arbeiten rund 5 Prozent temporär. Zwischen 2004 und 2014 haben sich die Schwerpunkte gemäss den GfS-Umfragen für Swisstaffing kaum verschoben. Einzig die Industrie hat etwas an Bedeutung gewonnen.

Tabelle 1: Verteilung der temporär Beschäftigten auf die Branchen

Branche	Anteil 2014 (Swissstaffing 2015)	Anteil Temporäre an Beschäftigung (eigene Berechnungen)
Industrie	37%	5.0 %
Chemie, Pharma	7%	
Uhren	2%	
Maschinenindustrie	10% ¹	
Metall	3%	
Nahrungsmittel/Tabak	6%	
Textil, Bekleidung	-	
Autos, Fahrzeuge	1%	
Holz/Papier/Druckerei	2%	
Baugewerbe	24%	6.8%
Baunebengewerbe/Ausbaugewerbe/Bauinstallation	12%	5.1%
Bauhauptgewerbe/Hoch- oder Tiefbau	12%	10.0%
Dienstleistung	39%	1.2%
Handel	-	
(Gross-)Handel	2%	
Detailhandel	5%	
Gesundheit, Soziales	3%	
Gastgewerbe/Hotellerie/Tourismus	8%	
Öff. Verwaltung	2%	
Transport	6% ²	
Informatik, Kommunikation	-	
Callcenter, Telefonmarketing	2% ³	
Reinigung, Haushalt	2%	
Banken, Versicherungen	2%	

Temporäre Einsätze bzw. Personalverleih findet im Rahmen der Digitalisierung auch vermehrt über Plattformen statt,⁴ dies zum Beispiel im Bereich der Pendelmigration und hier v.a. im Bereich der Seniorenbetreuung durch sog. Live-Ins. Diese Angestellten werden häufig von einer Agentur im Ausland (meist Osteuropa) verliehen, was dem Gesetz widerspricht.

¹ inkl. Elektroindustrie, med. Geräte, Präzisionsinstrumente

² inkl. Lagerung

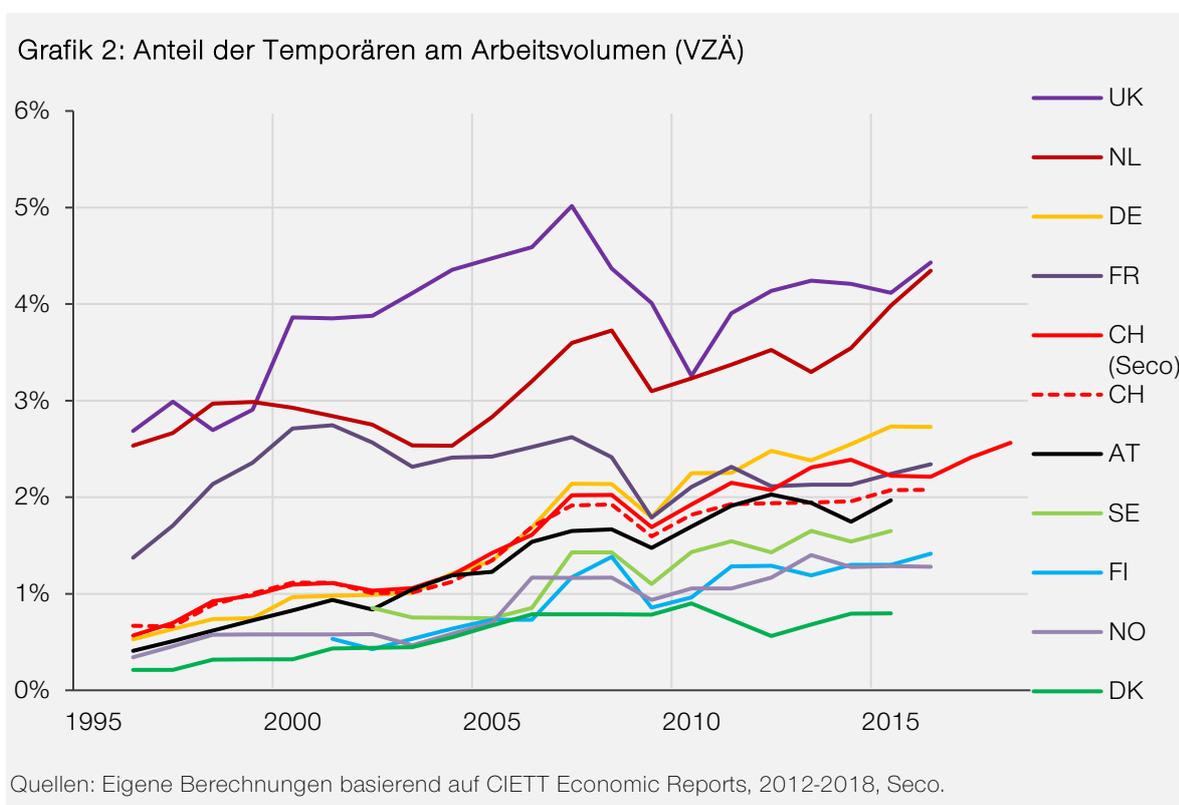
³ inkl. Kommunikation

⁴ <https://www.srf.ch/news/wirtschaft/flexible-werden-verkuppelt-eine-dating-app-fuer-stellensuchende>

2.3 Deregulierung führt europaweit zu mehr Temporärarbeit

Die Bedeutung der Temporärarbeit ist in den einzelnen Ländern Europas sehr unterschiedlich. In den nordischen Ländern ist sie am wenigsten verbreitet. Die Schweiz befindet sich ungefähr im europäischen Mittel. Für alle Länder ausser der Schweiz wurden hier die temporären Vollzeitäquivalente (VZÄ) ins Verhältnis der insgesamt geleisteten Vollzeitäquivalente gesetzt, für die Schweiz haben wir zusätzlich wiederum den Anteil am Arbeitsvolumen verwendet (Vgl. Grafik 1).

Auffällig ist die Aufwärtstendenz in einem grossen Teil der Länder. In den 90ern und Anfang der 2000er wurde die Temporärarbeit in den meisten Ländern Europas dereguliert oder überhaupt erst legalisiert (s. Kapitel 5). In Europa haben besonders nach 2001 die EU-Osterweiterung und weitere Veränderungen in der Regulierung zu einem generellen Anstieg der Temporärarbeit geführt. Allerdings ist in Grafik 2 ersichtlich, dass sich die Länder in Bezug auf das Ausmass dieser Entwicklung stark unterscheiden.



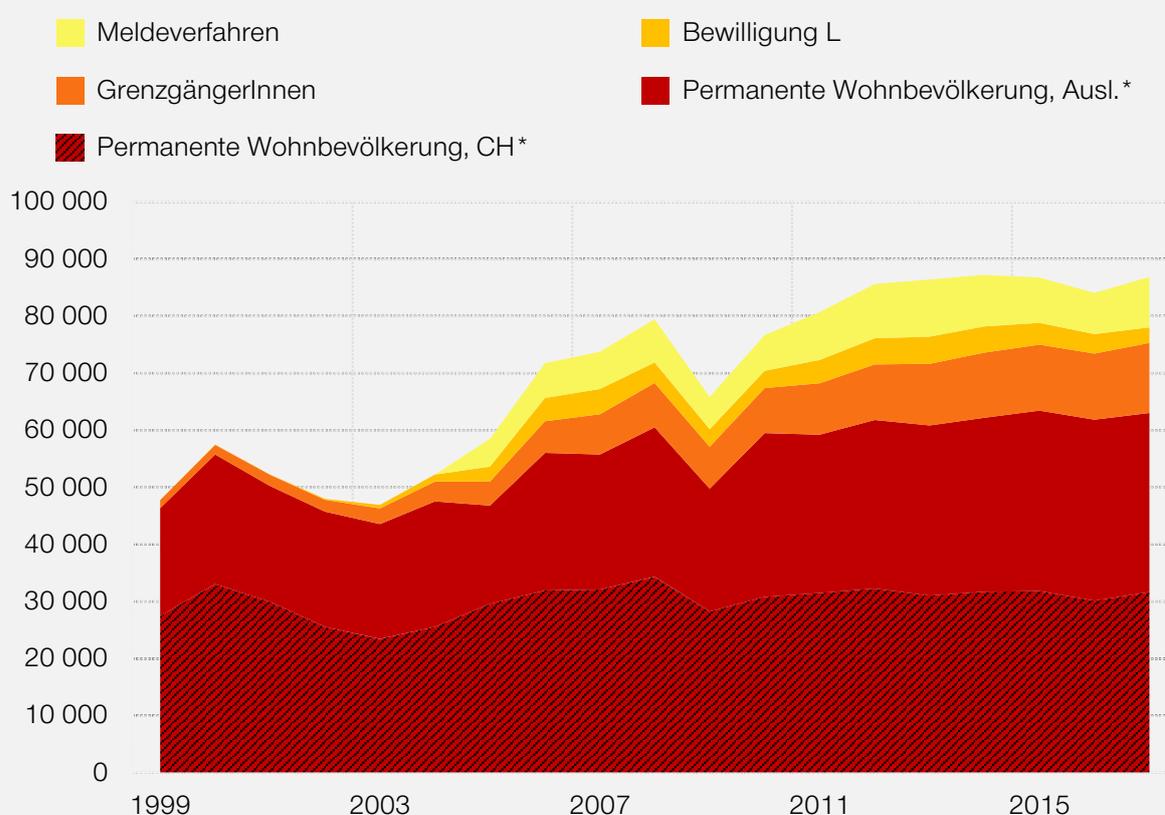
2.4 Personenfreizügigkeit: Marktöffnung für Schweizer Personalverleiher

Die Einführung der Personenfreizügigkeit erweiterte das Rekrutierungspotenzial der Schweizer Personalverleiher stark. Zuvor konnten die Temporärfirmen nur Personen verleihen, die in der Schweiz eine Daueraufenthalts-Bewilligung haben (B- und C-Bewilligungen). KurzaufenthalterInnen waren nicht zugelassen. Der Verleih von GrenzgängerInnen war beschränkt.⁵ Heute dürfen Personalverleiher auch Meldepflichtige (bis 90 Tage) und KurzaufenthalterInnen verleihen. Die früheren Beschränkungen bei den GrenzgängerInnen sind aufgehoben.

⁵ Ab 1992 in Grenzzonen (mit Inländervorrang und vorgängiger Lohnkontrolle). Eine Voraussetzung ist, dass GrenzgängerInnen Stellen- und Berufswechsel erlaubt sind.

Grafik 3 zeigt, dass die Personalverleiher von ihren neuen Rekrutierungsmöglichkeiten regen Gebrauch gemacht haben. Seit der Einführung der Personenfreizügigkeit in den Jahren 2002 und 2004 hat die Zahl der GrenzgängerInnen sowie der Personen im Meldeverfahren (kurzfristige Erwerbstätigkeit bis zu 90 Tagen) stark zugenommen. Seit 2004 sind 55 Prozent des Anstiegs von Temporären auf vermehrten Einsatz von Menschen ohne langfristigen Aufenthaltsstatus zurückzuführen; diese leisten mittlerweile knapp 30 Prozent der temporären Arbeitsstunden. Gewerkschaftliche ExpertInnen beobachten, dass die Temporärarbeit bei Menschen ohne permanenten Wohnsitz in der Schweiz als Ersatz für das abgeschaffte Saisonier-Statut dient, namentlich im Bau.

Grafik 3: Temporär Beschäftigte nach Migrationsstatus, in VZÄ



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

* = Eigene Schätzung der AusländerInnen und SchweizerInnen in der permanenten Wohnbevölkerung basierend auf SECO VZAVG.

Auch innerhalb der ständigen Wohnbevölkerung werden zunehmend AusländerInnen temporär beschäftigt: Während die Zahl der vermittelten SchweizerInnen zwischen 2000 und heute praktisch konstant blieb, ist bei AusländerInnen eine massive Zunahme zu beobachten. 2016 wurden mehr als dreimal so viele AusländerInnen über Personalbüros vermittelt wie noch im Jahr 2000 (Vgl. VZAVG des Seco).⁶ Basierend auf diesen Zahlen lässt sich schätzen, welcher Anteil der Temporärarbeit durch die permanente Wohnbevölkerung auf Menschen mit ausländischem Pass entfällt. Auch hier ist in Grafik 3 klar ersichtlich, dass ausländische Staatsangehörige für den

⁶ Dies wird auch durch Daten der SAKE bestätigt.

gesamten Anstieg innerhalb der permanenten Wohnbevölkerung seit 1999 verantwortlich sind, während die VZÄ von SchweizerInnen praktisch stagnieren.

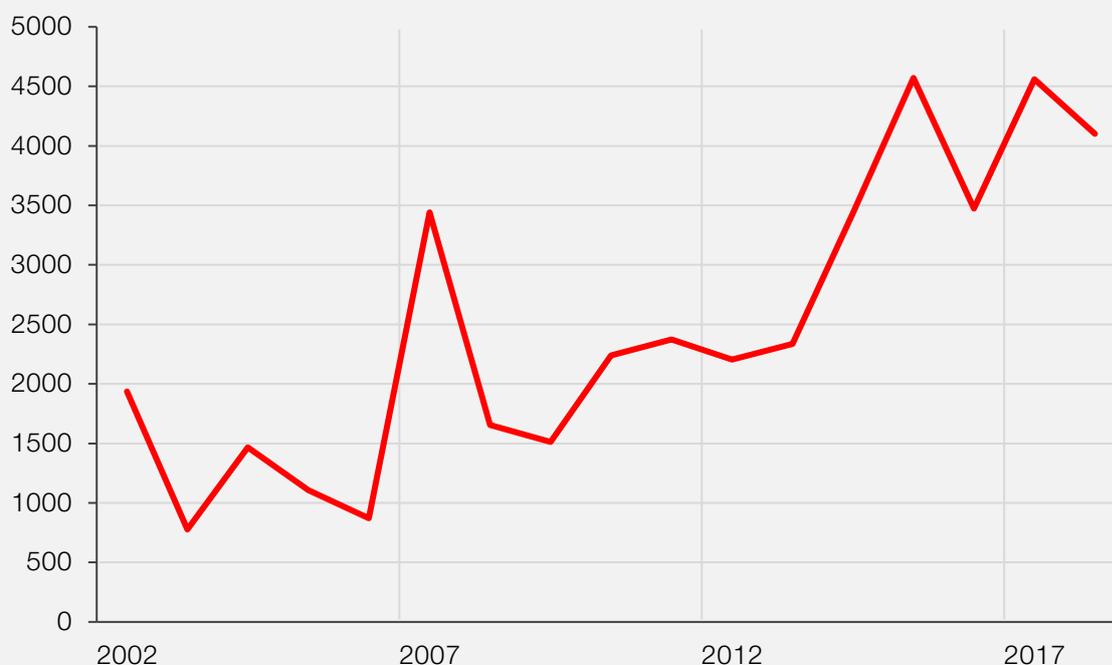
Dieses Bild verstärkt den Eindruck, dass die Ausbreitung der Temporärarbeit sehr unausgeglichene verläuft. Viele Temporäre haben keinen permanenten Wohnsitz in der Schweiz und sind deshalb noch stärker von ihrer Stelle abhängig. Zudem ist es vorstellbar, dass ein wesentlicher Teil der heute temporär tätigen ausländischen, aber permanenten Wohnbevölkerung bereits über Temporärbüros rekrutiert wurde.

Friberg (2016) hat sich in Norwegen mit der Rolle der Temporärarbeit nach der Öffnung des Arbeitsmarktes für osteuropäische MigrantInnen befasst und kommt zu genau diesem Schluss: Die Marktöffnung gegenüber Osteuropa hat zur Rekrutierung von MigrantInnen auf Temporärbasis geführt. Diese arbeiten unter prekären Bedingungen und lassen sich oft in Norwegen nieder, bleiben aber trotzdem in Temporärarbeit gefangen. Damit erhalten sie wesentlich tiefere Löhne als festangestellte Personen aus denselben Ländern oder norwegische Temporäre.

2.5 Mehr ältere Temporäre

Während zwischen 2001 und 2006 noch ungefähr 40 Prozent der Temporären am Beginn des Berufslebens standen, ist ihr Anteil bis 2018 auf knapp 20 Prozent zurückgegangen. Immer mehr Temporäre sind mitten im Berufsleben (zwischen 25 und 54 Jahren) oder kurz vor der Pension. Für sie ist Temporärarbeit ein grosses Problem, da prekäre Arbeit die Ersparnisbildung für die Rente erschwert.

Grafik 4: Temporäre ab Alter 55 (Beschäftigte der permanenten Wohnbevölkerung)



Quelle: SAKE

3 Motive für Temporärarbeit

3.1 ArbeitnehmerInnen: Mehrheit arbeitet unfreiwillig temporär

Die Mehrheit der Temporär-Beschäftigten sucht eine Dauerstelle. Selbst in einer Studie des Temporärbüro-Verbandes Swisstaffing (2019) geben 57 Prozent der Befragten an, dass sie mangels Alternativen temporär arbeiten. Mehr als die Hälfte der Temporärangestellten hofft jedoch, über den Temporärjob eine Dauerstelle zu erhalten. Andere nutzen Temporärarbeit, um die Zeit zwischen zwei anderen Tätigkeiten zu überbrücken oder Erfahrungen zu sammeln. Nur eine klare Minderheit der Befragten scheint sich gemäss Swisstaffing (2015) bewusst gegen eine Festanstellung entschieden zu haben, weil ihnen die Temporärarbeit attraktiver erscheint, sie geben die Flexibilität bei der Wahl des Zeitpunkts und der Dauer der Arbeit (32 Prozent), die Suche nach Abwechslung (25 Prozent) oder eine Ergänzung zu anderen Tätigkeiten (18 Prozent) als wichtiges Entscheidungskriterium an (Swisstaffing, 2015).

Eine Studie aus Portugal zeigt, dass diese freiwilligen oder autonomen Motive mit der Dauer von Temporäreinsätzen deutlich an Bedeutung verlieren (Chambel und Sobral, 2018). Die häufigste Einsatzdauer war in der Schweiz 2010 noch zwischen einem und sechs Monaten, 2014 lag sie bereits bei 6 bis 18 Monaten. Es ist damit zu vermuten, dass immer mehr Menschen ungewollt temporär arbeiten.

3.2 Arbeitgeber: Temporärarbeit zur Glättung von Auftragsschwankungen

Die Arbeitgeber benutzen Temporärarbeit gemäss Literatur vorwiegend aus vier Gründen: Um Risiken wie Konjunktur- und Auftragsschwankungen auf die Lohnabhängigen abzuwälzen (Houseman, 2014; Voss et al., 2013); um Rekrutierungs- und Entlassungskosten zu sparen (Hveem, 2013); um von besserem Matching durch die Temporärbüros profitieren (ders.) und die Fähigkeiten von Lohnabhängigen abschätzen zu können (Screening, Autor, 2001); und um mit eigenem Personal verbundene Kosten zu vermeiden (Voss et al., 2013).

Erhebungen von Swisstaffing (2019) für die Schweiz bestätigen den Befund, dass Temporärarbeit vonseiten der Arbeitgeber vor allem für die Überbrückung von Kapazitätsengpässen und die Vertretung von abwesendem Personal gebraucht wird. 82 Prozent der Firmen setzten „zur Deckung des kurzfristigen Personalbedarfs“ auf Temporärarbeit. (Unspezifische) Rekrutierungsmotive haben nur 46 Prozent der Befragten („neue Mitarbeitende kennenlernen“).

4 Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen

4.1 Erhöhtes Unfallrisiko – verstärkte Präventionsmassnahmen tragen aber Früchte

TemporärarbeiterInnen werden einem höheren Unfallrisiko ausgesetzt als Festangestellte, das anerkennt auch die SUVA.⁷ Ursachen dafür sind die kurze Einsatzdauer und der häufige Wechsel der Einsatzbetriebe. Temporärarbeitende sind mit den Arbeiten und den Arbeitsabläufen in den Einsatzbetrieben weniger vertraut als Festangestellte. Auch bei Festangestellten geschehen Unfälle häufiger bei Stellenantritt. Ein weiterer Faktor ist, dass Temporärarbeit häufiger von jungen ArbeitnehmerInnen geleistet wird. Über ein Viertel der Temporärarbeitenden ist jünger als 26 (Swissstaffing, 2015). Junge ArbeitnehmerInnen haben generell ein höheres Unfallrisiko. Auch bleibt eine sachgerechte Einführung und Instruktion durch den Einsatzbetrieb wohl oft aus. Temporäre werden teilweise auch für besonders gefährliche Arbeiten eingesetzt.

Arbeitnehmende, aber besonders Temporäre sind oft ungenügend mit Persönlicher Schutzausrüstung (PSA) ausgestattet. Zudem weigern sich Arbeitgeber, die Kosten für deren Austausch und Erneuerung zu tragen. Es ist jedoch Pflicht des Einsatzbetriebs, die notwendige, an den Einsatz angepasste PSA zu bezahlen.⁸

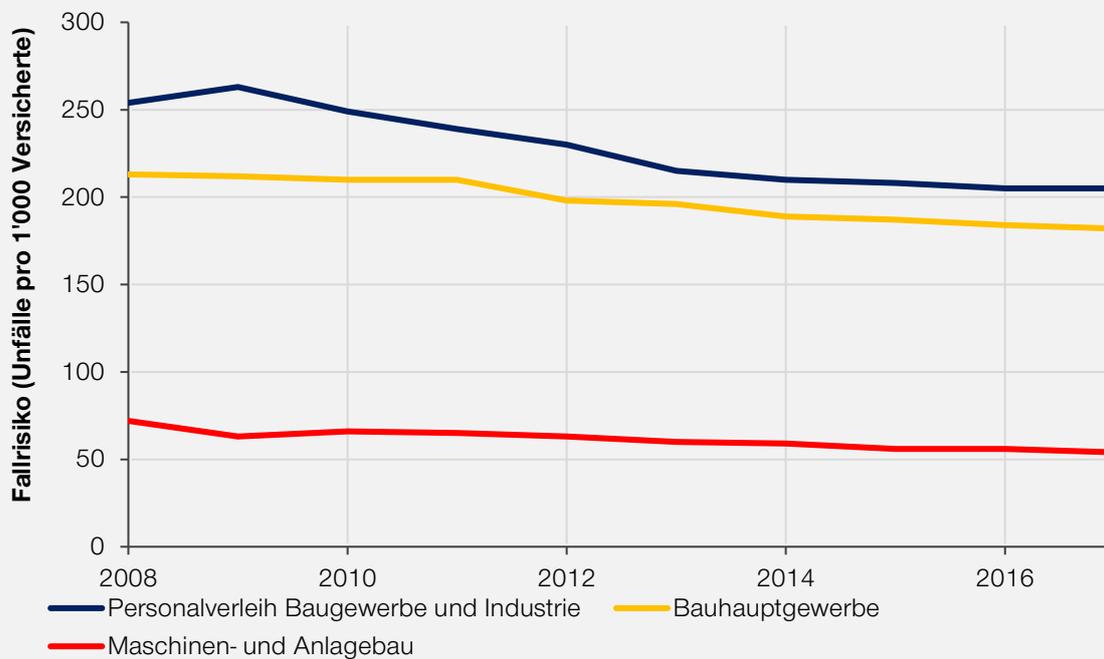
Die hohen Unfallrisiken im Personalverleih werden bereits seit längerer Zeit intensiv diskutiert (vgl. SSUV, 2009). Die Anstrengungen für mehr Arbeitssicherheit im Personalverleih – auch über den GAV – tragen aber Früchte. Gemäss SUVA wurden im Personalverleih insgesamt in den letzten Jahren stetig weniger neue Fälle gemeldet: Die Unfallquote lag 2017 bei 142 pro 1'000 Vollzeitbeschäftigte, 25 Prozent tiefer als 2008. Nach wie vor ist aber die Zahl an neu gemeldeten Unfällen überdurchschnittlich hoch, denn auch in den Einsatzbranchen wurden grosse Erfolge in der Unfallprävention erzielt.

In Grafik 5 ist das Unfallrisiko im Personalverleih für das Baugewerbe und die Industrie sowie für zwei Vergleichsbranchen im Zeitverlauf dargestellt. Das Unfallrisiko für Temporäre ist über die letzten Jahre wegen des grossen Drucks der Gewerkschaften klar gesunken. Es hat sich besonders bis 2013 auch den Werten in den Einsatzbranchen angenähert. Temporäre werden jedoch nach wie vor einem leicht grösseren Unfallrisiko ausgesetzt als Beschäftigte im Bauhauptgewerbe, im Vergleich zu einem/einer Beschäftigten im Maschinen- und Anlagebau ist das Risiko mehr als dreimal so hoch. Bei der SUVA existieren keine detaillierteren Daten, die einen Vergleich der Temporärarbeit in den einzelnen Branchen ermöglichen.

⁷ <https://www.suva.ch/de-ch/praevention/branchenthemen/personalverleih-temporaerarbeit>

⁸ Art. 5 und 90 Verordnung über die Unfallverhütung (VUV)

Grafik 5: Unfälle im Personalverleih für das Baugewerbe und die Industrie im Vergleich



Quelle: SUVA, Zeitreihen zum Unfallgeschehen nach Klasse

Zusätzlich zu den höheren Risiken fällt aber auf, dass sich die Unfallzahlen in den letzten Jahren nicht mehr angenähert haben, weil im Vergleich zu den Jahren vor 2013 die Unfallrisiken für Temporäre nicht mehr stärker reduziert werden konnten als in den Einsatzbranchen. Damit bleiben Einsätze via Personalverleih wesentlich gefährlicher als vergleichbare Arbeiten im Rahmen einer Festanstellung. Angesichts des Trends ist es unwahrscheinlich, dass in Zukunft ohne weitere Massnahmen massgebliche Fortschritte erzielt werden.

Verschiedene Akteure⁹ stellen den Vollzug von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Schweiz sicher (Kontrollen, Bussen u.a.). Heute finden zu selten Kontrollen statt. Besonders randomisierte, unangekündigte Kontrollen im Einsatzbetrieb geschehen zu selten.

4.2 Weiterbildungsmöglichkeiten

In Bezug auf die Weiterbildungsmöglichkeiten gab es durch den Abschluss des «Gesamtarbeitsvertrags Personalverleih» im Jahr 2012 eine erste Verbesserung. Es wurde der paritätische Weitebildungsfonds «temptraining» geschaffen, der berufsorientierte Weiterbildungen finanziert. Doch hat die Einrichtung von «temptraining» gereicht, um die Lücke in den Weiterbildungsmöglichkeiten für temporär Beschäftigte zu schliessen? Lediglich 11 Prozent der Beschäftigten, die eine Weiterbildung besucht hatten, gaben gemäss Swisstaffing (2015) an, dass diese von «temptraining» finanziert worden sei. Es gilt jedoch zu berücksichtigen, dass sich die bewilligten Gesuche seit dieser Befragung nahezu verdreifacht haben. Allerdings war die Bedeutung von «temptraining» auch 2017 noch relativ gering: Das BFS (2013) weist durchschnittliche direkte Weiterbildungskosten von 0.8 Prozent der Arbeitskosten für alle Unternehmen in der Schweiz aus. 2017 gab «temptraining» 8.5 Millionen Franken für Weiterbildungen aus, was bei einer Lohnsumme

⁹ Suva, Kantone, SECO, Koordination durch die Eidg. Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS

von 6.6 Mrd. Franken knapp 0.15 Prozent Prozent sind. «temptraining» hat zwar eine Bedeutung. Es müsste aber mehr gemacht werden.

Dafür spricht auch, dass die Zahl der eingegangenen sowie der bewilligten Gesuche 2017 stark gesunken ist. In Tabelle 2 wird ersichtlich, dass zwischen 2013 und 2016 die Anzahl Gesuche stark zugenommen hatte, während bis 2015 auch ein immer grösserer Anteil davon bewilligt wurde. Da deshalb die Ausgaben schneller als die Einnahmen gestiegen waren, beschloss die paritätische Kommission ein Kürzungsprogramm. Dazu mussten die Anspruchsbedingungen erhöht werden. Dadurch hat sich der Anteil der bewilligten Gesuche um fast 10 Prozent reduziert. Unter anderem als Reaktion auf die strengere Bewilligungspraxis dürften 2017 dann die Gesuche um fast ein Viertel gesunken sein. Dass die Nachfrage nach Weiterbildungsbeiträgen die verfügbaren Mittel massiv übersteigt, ist ein Indiz dafür, dass der Nachholbedarf bei der Weiterbildung nach wie vor gross ist. Daran dürfte sich auch nichts Wesentliches ändern, auch wenn am 1. April 2019 die Bezugskriterien leicht gelockert und Beiträge an Weiterbildungen erhöht wurden.

Tabelle 2: Eingegangene und bewilligte Gesuche bei «temptraining»

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Eingegangene Gesuche	766	4050	7545	9902	12584	9632
Bewilligte Gesuche	760	3189	6492	9396	10738	8481
Anteil der bewilligten Gesuche	100.0%	78.7%	86.0%	94.9%	85.3%	88.1%

Quelle: tempservice (2018)

4.3 Integration in den Arbeitsmarkt

Es wird immer wieder behauptet, dass die Temporärarbeit ein Sprungbrett in eine Dauerstelle sei («Stepping-Stone» in der englischsprachigen Literatur). Theoretisch mindestens so wahrscheinlich ist jedoch ein «Lock-in»-Effekt der Temporärarbeit: Arbeiten ArbeitnehmerInnen über längere Zeit ausschliesslich in Temporärarbeit, kann dies zu Stigmatisierung führen. Zudem dürften temporär Beschäftigte weniger nach Festanstellungen suchen als Arbeitslose. Sind Temporärjobs vorwiegend kurzzeitige Tätigkeiten, die eine geringe Qualifikation erfordern, dürften TemporärarbeiterInnen oft überqualifiziert sein. Dass durch solche Arbeiten die eigenen Fähigkeiten merklich verbessert werden, ist unwahrscheinlich (Segal und Sullivan, 1997). Ohne Verbesserung der Fähigkeiten oder neue Kontakte mit potenziellen ArbeitgeberInnen werden Festanstellungen eher verhindert.

Auch empirisch ist unklar, ob ein Sprungbrett-Effekt existiert. Autor und Houseman (2005) stellen gar einen erschwerten Übergang von Temporären aus der Unterschicht in den regulären Arbeitsmarkt fest. Einige Untersuchungen kamen zu ähnlichen Ergebnissen: Hveem (2013, in Teilen des Samples) und Fremigacci (2013, allerdings bei Subventionierung von Temporärarbeit) finden ebenfalls Lock-in Effekte, Givord und Wilner (2014) zumindest keine Anzeichen auf ein Sprungbrett. Auch in der Schweiz kommt eine aktuelle Untersuchung zum Schluss, dass weiter gefasste Zwischenverdienste keinen positiven Einfluss darauf haben, ob jemand die Beschäftigungslosigkeit verlässt (B,S,S., 2018).

Dazu existieren Studien, in denen Temporärarbeit unter bestimmten Umständen als Sprungbrett dient: Besonders bei ausserordentlich gut laufendem Arbeitsmarkt (Jahn und Rosholm, 2010), wenn sie MigrantInnen sind (Jahn und Rosholm, 2012 und 2018) und/oder besondere Fähigkeiten besitzen (Hopp et al., 2016) können Temporäre auf eine schnellere Festanstellung hoffen. Hopp et al. (2016) stellen jedoch auch fest, dass Temporäre ohne besondere Fähigkeiten und mit mehr als einem Einsatz weniger Chancen auf eine Festanstellung haben.

Voss et al. (2013) bleiben insgesamt vorsichtig bezüglich eines abschliessenden Urteils. Houseman (2014) stellt fest, dass generell nicht von einem Sprungbrett gesprochen werden kann. Das ist in Übereinstimmung mit unseren deskriptiven Ergebnissen: Temporäre werden in wichtigen Branchen für die Abfederung konjunktureller und saisonaler Schwankungen benutzt. Dort haben Arbeitgeber wenig Interesse, eineN temporär BeschäftigteN unbefristet einzustellen. Selbst dann, wenn er/sie sich dank seinen/ihren Fähigkeiten bewährt hat. Gleichzeitig hat zwischen 2010 und 2014 auch die Dauer von Phasen zugenommen, in denen jemand temporär arbeitet: 2010 dauerte diese noch bei die meisten Temporären zwischen einem und sechs Monaten, 2014 bereits zwischen 6 und 18 Monaten. Für die meisten temporär Beschäftigten bleibt ein rascher Übergang in unbefristete Arbeitsverhältnisse deshalb ein leeres Versprechen.

4.4 Gesellschaftliche Integration und Zufriedenheit

Wer temporär arbeitet, ist nur vorübergehend da. Deshalb ist man im Betrieb weniger gut integriert als die Festangestellten. Dabei sind die Arbeit und die Situation am Arbeitsplatz für viele Leute wichtig für ihr Leben. Studien für Deutschland zeigen: Temporäre fühlen sich deutlich weniger zugehörig zur Gesellschaft (Gundert und Hohendanner, 2014). Auch Håkansson et al. (2013) fassen zahlreiche Studien zusammen, in welchen Temporäre mit ihren Arbeitsbedingungen weniger zufrieden sind als Festangestellte.

4.5 Soziale Absicherung

Aufgrund der Querschnittsfunktion der Temporärarbeit zwischen verschiedenen Einsatzbranchen ist es besonders schwer, die soziale Absicherung zu analysieren. Temporär Beschäftigte sind jedoch unter dem GAV Personalverleih per sofort einer Pensionskasse unterstellt, sobald ihr Einsatz mehr als 13 Wochen dauert oder er zu Beginn als unbefristet vereinbart wird. Ansonsten müssen Temporäre ab dem Zeitpunkt versichert werden, wo klar wird, dass ein befristeter Einsatz auf mehr als 13 Wochen verlängert wird. Einsatzdauern innerhalb von 12 Monaten beim selben Betrieb werden addiert. Zudem sind Temporäre mit unterstützungspflichtigen Kindern von Beginn des Arbeitsverhältnisses an versichert. Alle anderen Temporären können in diesem Fall verlangen, dass sie ab sofort versichert sind.

5 Auswirkungen auf die Löhne

Aufgrund der lückenhaften verfügbaren Statistiken gibt es nur wenige Analysen zur Lohnsituation von Temporär- im Vergleich zu Festangestellten. Verschiedene Indikatoren zeigen aber: Temporärarbeit verursacht Lohndruck nach unten.

5.1 Ergebnisse der Lohnkontrollen: Verstösse gegen GAV-Lohnbestimmungen

Lohnkontrollen von Temporären werden entweder direkt von der paritätischen Kommission (PK) Personalverleih durchgeführt, oder von den PK der Einsatzbranchen, falls dort ein für allgemeinverbindlich erklärter GAV existiert. Gemäss Bericht zu den flankierenden Massnahmen (SECO, 2018) wurden bei GAV-Kontrollen im Jahr 2017 insgesamt bei 35 Prozent der Betriebe (32 Prozent der Personen) zu tiefe Löhne aufgedeckt.¹⁰ Die Verstösse sind damit seit Jahren unverändert hoch. Temporäre spielen eine massgebliche Rolle in der Lohnunterbietung.

Spezifische Informationen zu den Kontrollaktivitäten im GAV Personalverleih finden sich in den Jahresberichten der schweizerischen paritätischen Kommission für den Personalverleih SPKP. Mittlerweile fanden dort rund 1'000 Kontrollen bei Personalverleihern statt. In den Berichten wird regelmässig erwähnt, dass meist die Lohnzuschläge für Überzeiten und die Einhaltung der Arbeitszeiten ein Problem darstellen. So werden die Mindestlöhne meistens eingehalten. Es ist aber davon auszugehen, dass Temporäre auf dem Mindestlohn eingestellt werden. Die effektiven Löhne liegen in den meisten Branchen mit Mindestlöhnen höher.

5.2 Tiefere Löhne der Temporären gegenüber Festangestellten

Neben dieser indirekten Evidenz existiert eine Lohnanalyse, welche die Lohnunterschiede anhand eines ökonometrischen Modells für die Schweiz untersucht (Mandaglio, 2008). Temporäre verdienten in den Jahren 2002 bis 2006 demnach zwischen 10 Prozent (Männer) und 15 Prozent (Frauen) weniger als die übrigen Beschäftigten. Die Differenzen sind statistisch signifikant. Besonders in der Industrie und in bei Verkehr/Nachrichten sind die Unterschiede gross, während in der Baubranche keine Lohnunterschiede gefunden werden. Ein möglicher Grund dafür ist gemäss Mandaglio (2018) der Landesmantelvertrag, der im Baugewerbe gute Arbeitsbedingungen sichert.

Neuere Untersuchungen aus Deutschland (Buch und Niebuhr, 2018) finden für junge Temporäre eine negative Lohndifferenz. Dieser Unterschied wird zwar beim Übergang in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse nicht mitgenommen. Allerdings gelingt es 30 Prozent der Temporären nicht, die Temporärarbeit zu verlassen und die Lohneinbusse ist damit permanent. Auch die Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2019b) findet unerklärte Lohnunterschiede zwischen temporär Beschäftigten und Festangestellten. Von einem unbereinigten Pay-Gap von 1'392 Euro lassen sich bloss 55 Prozent durch unterschiedliche Eigenschaften erklären, womit die unerklärte Lücke bei 630 Euro liegt. Diese Erkenntnisse können wegen der unterschiedlichen institutionellen Ausgangslage nicht eins zu eins auf die Schweiz übertragen werden, sie liefern aber zumindest eine ernstzunehmende Warnung vor Lohndruck durch Temporärarbeit.

¹⁰ Die Verstösse werden vom SECO als „vermutet“ bezeichnet, obwohl es sich dabei um bereits abgeschlossene Kontrollen handelt. Allerdings sind die Sanktionen zum Teil im Berichtsjahr noch nicht rechtskräftig.

5.3 Ausnahmen vom GAV-Mindestlohn führen zu tieferen Löhnen

Dazu kommt, dass zahlreiche Branchen in der Industrie sowie der öffentliche Verkehr von den Mindestlöhnen des GAV Personalverleih ausgenommen sind. Im GAV Personalverleih werden diese Ausnahmen damit begründet, dass die «orts- und branchenüblichen Löhne in diesen Branchen über den Mindestlöhnen [...] des vorliegenden GAV liegen». Wie eine Untersuchung der Unia anhand der Lohnstrukturerhebung 2014 zeigt, sind allerdings starke Zweifel an dieser Aussage angebracht (vgl. Tabelle 3). Die tiefsten effektiven Löhne (erstes Quartil) liegt in jeder einzelnen Branche in mindestens einer Region unter dem GAV-Mindestlohn.

Tabelle 3: Regionen, wo die tiefsten effektiven Löhne (erstes Quartil) unter den GAV-Personalverleih-Mindestlöhnen liegen

Branche	Ungelernt	Angelernt	Gelernt
MEM	-	Tessin	Tessin
Pharma	-	Tessin	Tessin, Hoch-, Tieflohngebiet
Chemie	-	-	Hoch- und Tieflohngebiet
Grafik	Tessin, Hoch-, Tieflohngebiet	Tessin, Hoch-, Tieflohngebiet	Tessin, Hoch-, Tieflohngebiet
Uhren	Tessin, Hoch-, Tieflohngebiet	Tessin	Tessin
Lebens-/ Genussmittel	Tessin, Hoch-, Tieflohngebiet	Tessin, Hoch-, Tieflohngebiet	Tessin, Hoch-, Tieflohngebiet

Quelle: LSE 2014, Auswertung Unia, ohne öffentlicher Verkehr

5.4 «Equal Minimum Pay»-Prinzip im GAV ab 2021

In den Verhandlungen über die Verlängerung des Gesamtarbeitsvertrags Personalverleih haben sich die Sozialpartner darauf verständigt, ab 2021 das sogenannte «Equal Minimum Pay»-Prinzip einführen zu wollen. Dadurch würden für Temporärarbeitende selbst dann dieselben Mindestlöhne gelten wie für Festangestellte, wenn sie in Branchen und Unternehmen arbeiten, wo die Gesamtarbeitsverträge nicht allgemeinverbindlich erklärt sind. Die Auswirkungen einer solchen Massnahme hängen wesentlich davon ab, inwiefern Verstösse dagegen auch kontrolliert und geahndet werden können. Grundsätzlich ist jede Forderung nach «Equal Pay» zu begrüssen, auch wenn hier bloss die Mindestlöhne davon betroffen wären. In vielen Dienstleistungsbranchen liegt ein grosser Teil der Löhne über dem Mindestlohn.

6 Regulierung der Temporärarbeit

6.1 Gleichbehandlungsprinzip in der EU

In Kapitel 2.3 haben wir festgestellt, dass sich die Temporärarbeit in verschiedenen Ländern ganz unterschiedlich entwickelt hat. Hier gilt es zu berücksichtigen, dass zum Temporär-Anteil teils sehr unterschiedliche Zahlen existieren. Für diejenigen Länder, die wir genauer betrachten, sind die Zahlen von CIETT aber in Übereinstimmung mit der Untersuchung von Alsos und Evans (2018). Zudem sind die CIETT-Daten die einzigen, die auch unbefristet beschäftigte Temporäre einbeziehen (Eichhorst et al., 2013).

Die Regulierung ist ein wichtiger Grund für die unterschiedliche Entwicklung. Die umfassendste Studie zu Unterschieden in der Regulierung vergleicht die Regulierung in Norwegen, Schweden, dem Vereinigten Königreich und Deutschland (Alsos und Evans, 2018). Während Norwegen und Schweden beide einen relativ geringen Anstieg der Temporärarbeit erlebt haben, hat in Deutschland der Anteil wie in der Schweiz stark zugenommen. In der EU hat sich seit der Richtlinie 2008/104/EC die Regulierung zwar angenähert - so müssen alle Länder Gesetze zur Gleichbehandlung von Temporären und Festangestellten erlassen und bisherige Beschränkungen überprüfen. Allerdings unterscheidet sich die Umsetzung in wesentlichen Punkten (Alsos und Evans, 2018).

Das Vereinigte Königreich reguliert Temporärarbeit nur wenig. Schutzmassnahmen für Temporäre gelten erst nach 3-monatigem Einsatz beim selben Arbeitgeber (Alsos und Evans, 2018). Daneben nutzt das UK auch bedeutende Ausnahmeregelungen: Temporäre, die von der Verleihfirma auch zwischen den Einsätzen einen Lohn erhalten («guaranteed payment between assignments», PBA), muss nicht derselbe Lohn bezahlt werden wie Festangestellten. Die Arbeitgeber schreiben PBA zwar in Verträge, bezahlen aber oft nicht. Dadurch entgehen Arbeitnehmenden jährlich 1 Milliarde Pfund (Metcalf, 2018). Die britische Regierung hat entschieden, diese Umgehungsmöglichkeit auf April 2020 abzuschaffen.

6.2 Nordischen Ländern gelingt die Eindämmung

Im Gegensatz dazu ist Temporärarbeit in den nordischen Ländern Schweden, Finnland und Dänemark seit langer Zeit durch Kollektivverträge abgedeckt. Diese Länder kennen traditionell eine grosse Dichte an Gesamtarbeitsverträgen. Deshalb konnten die Gewerkschaften rasch eine umfangreiche Abdeckung der Temporär-Branche mit GAV erreichen (Ahlberg et al., 2008). Zudem sind mindestens 30 Prozent der Temporären gewerkschaftlich organisiert (Voss et al., 2013). Norwegen reguliert die Temporärarbeit stärker über Gesetze, und verschärft diese nun zusätzlich.

In *Schweden* sind Personen mit PBA-Verträgen wie im UK vom gesetzlichen «Equal Treatment» ausgenommen. Allerdings stehen in GAVs seit 1988 Gleichbehandlungsrichtlinien, die in der Industrie auch den Lohn betreffen (Alsos und Evans, 2018). Die Arbeitsbedingungen sind dank Bezahlung auch zwischen Einsätzen, meist unbefristeten Verträgen und historisch starken Gesamtarbeitsverträgen vergleichsweise gut (Håkansson et al., 2013). Dazu hat Schweden die besten Voraussetzungen für «Equal Treatment» (Håkansson und Isidorsson, 2015). Trotz guten Arbeitsbedingungen empfinden Temporäre ihren Arbeitsplatz auch in Schweden als unsicher (Håkansson et al., 2013).

In *Dänemark*, ist die Situation vergleichbar mit Schweden. Kollektivverträge haben seit der Liberalisierung in den 90ern eine grosse Bedeutung, sowohl Temporär-GAVs als auch in den Einsatzbranchen. 62 Prozent der Temporären sind von Gesamtarbeitsverträgen in den Branchen

abgedeckt, im Vergleich zu 84 Prozent der Beschäftigten und 74 Prozent der ArbeitnehmerInnen in der Privatwirtschaft (Rasmussen et al., 2016). Oft garantieren Zusatzprotokolle, dass der Tarifvertrag für alle eingesetzten Temporären ebenfalls gilt (ders.). Zusätzlich hat die 3F-Gewerkschaft ein weitreichendes Modell zum Schutz von Temporären gefunden: In Branchen, wo kein Gesamtarbeitsvertrag existiert, werden ausgewählte Gesamtarbeitsverträge aus anderen Aktivitätsbereichen dieser Gewerkschaft angewandt (Kristiansen, 2015). Auch im Bau existieren seit längerem Gesamtarbeitsverträge, die Equal Treatment sicherstellen, besonders in Bezug auf die Löhne (ders.).

In *Finnland* sind vor allem Beschränkungen der Temporärarbeit auf bestimmte Einsatzzwecke in GAV verbreitet. Beispiele dafür sind kurzfristige Auftragsspitzen und andere besondere Umstände. Der europäische Gerichtshof hat solche Restriktionen denn auch für vereinbar mit der EU-Direktive zu Temporärarbeit erklärt (Hellsten, 2015). Auch in Finnland sind Temporäre grundsätzlich allen anderen Mitarbeitenden gleichgestellt, ausser es existiert ein Branchen-Gesamtarbeitsvertrag, womit dessen Regeln über Lohn, Arbeitsbedingungen etc. gelten. Dazu kennt auch Finnland bereits seit 1997 Temporär-Kollektivverträge (Ahlberg et al., 2008).

Norwegen kennt restriktive gesetzliche Regelungen für den Einsatz von Temporärarbeit: Temporärarbeit ist nur zu bestimmten Zwecken¹¹ oder für maximal 12 Monate erlaubt, wenn Temporäre weniger als 15 Prozent der Belegschaft ausmachen. Diese Obergrenze konnte zwar bis vor kurzem noch durch Kollektivverträge mit Kleinstgewerkschaften ausgehebelt werden. Das Parlament hat die entsprechende Bestimmung aber per 1. Januar 2019 so verschärft, dass Unternehmen in Zukunft nur dann solche Verträge unterzeichnen können, wenn sie einem Gesamtarbeitsvertrag mit einer Gewerkschaft mit mindestens 10'000 Mitgliedern unterstellt sind. Die norwegischen Mindestlöhne stammen vor allem aus ausgeweiteten Tarifverträgen in den Einsatzbetrieben (Alsos und Evans, 2018). Das Gleichbehandlungsprinzip wird zwar kaum durch Gesamtarbeitsverträge aufgehoben (Alsos und Evans, 2018), in der Baubranche und im Schiffsbau hat Norwegen allerdings Probleme, «Equal Treatment» durchzusetzen: Viele Arbeitgeber haben vor oder unmittelbar bei Einführung der Regel ihre Lohnstrukturen so angepasst, dass nun praktisch alle Temporären auf dem Mindestlohn oder nur ganz leicht darüber sind (Alsos et al., 2016). Die Gewerkschaften fordern weitere Massnahmen, um den Missbrauch der Temporärarbeit einzudämmen.

6.3 Regulierungssituation in Deutschland entscheidend

Wegen zahlreicher Liberalisierungen hatte Deutschland in der Temporärarbeit zwischenzeitlich einen ähnlich lasch regulierten Arbeitsmarkt wie die Schweiz (Vgl. OECD, 2019). Seit Mitte der 80er-Jahre und erneut in den 2000er-Jahren (mit dem restlichen Arbeitsmarkt) wurde Temporärarbeit liberalisiert. Weniger griffige Regulierungen führten jedoch zu zunehmender Unzufriedenheit, tieferen Löhnen und mehr wahrgenommener Unsicherheit am Arbeitsplatz (Busk et al., 2017). 2003 wurde zwar auch das Gleichbehandlungsprinzip eingeführt, es gilt jedoch nur, wo keine Tarifverträge existieren. Mittlerweile sind 97 Prozent der Verleihbetriebe durch Kollektivverträge abgedeckt, diese Verträge existierten aber nicht wie in Schweden, Dänemark oder Finnland bereits vor Einführung des Gleichbehandlungsprinzips. Sie wurden bloss zu dessen Umgehung abgeschlossen. Deutschland hat einen sehr starken Anstieg der Temporärarbeit erlebt, genauso wie Österreich und die Schweiz.

¹¹ Die Arbeit unterscheidet sich von der eigentlichen Betriebstätigkeit, bedarf Temporärpersonal, um Mitarbeitende vorübergehend zu ersetzen oder in speziellen Beschäftigungssituationen (Personen in Beschäftigungsprogrammen, Traineeships oder professionelle SportlerInnen)

Deutschland hat in den letzten Jahren allerdings einen sanften Kurswechsel vorgenommen; so gilt seit April 2017 das verschärfte Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Dieses beinhaltet auch die Verpflichtung zu «Equal Pay»,¹² dazu ein Verbot von Kettenüberlassungen von mehr als 18 Monaten und ein ausdrückliches Verbot, LeiharbeiterInnen als StreikbrecherInnen einzusetzen. Das «Equal Pay»-Prinzip verlangt, dass LeiharbeiterInnen dieselben Löhne bezahlt werden wie Festangestellten mit vergleichbaren Tätigkeiten.

Das AÜG hat zwischen April 2017 und Anfang 2018 die Beschäftigungsentwicklung in der Zeitarbeit tatsächlich gedämpft (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2019a). Temporärarbeit kann zwar auch die Rolle eines Frühindikators für die Konjunktur einnehmen (Osterfeld, 2018). Diese Erklärung lässt sich allerdings als Ursache für den Rückgang ausschliessen: Die Verspätung des Abschwungs war zu gross, und die Gesamtbeschäftigung dürfte auch trotz des Abschwungs weiterwachsen (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2019a).

Interessant ist, dass ein beträchtlicher Teil der ZeitarbeiterInnen entweder von ihrem Betrieb übernommen wurde oder eine andere Beschäftigung ausserhalb der Zeitarbeit gefunden hat (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2019a). So hat die Zahl der Arbeitslosen weniger stark zugenommen als die Zahl der beendeten Zeitarbeitsverhältnisse. Zeitarbeit war für viele Unternehmen keine Notwendigkeit, sondern eine willkommene Gelegenheit, um unternehmerische Risiken und ihre Verantwortung an ArbeitnehmerInnen und die Gesellschaft abzugeben.¹³

6.4 Weniger Temporärarbeit in Ländern mit schärferer Regulierung

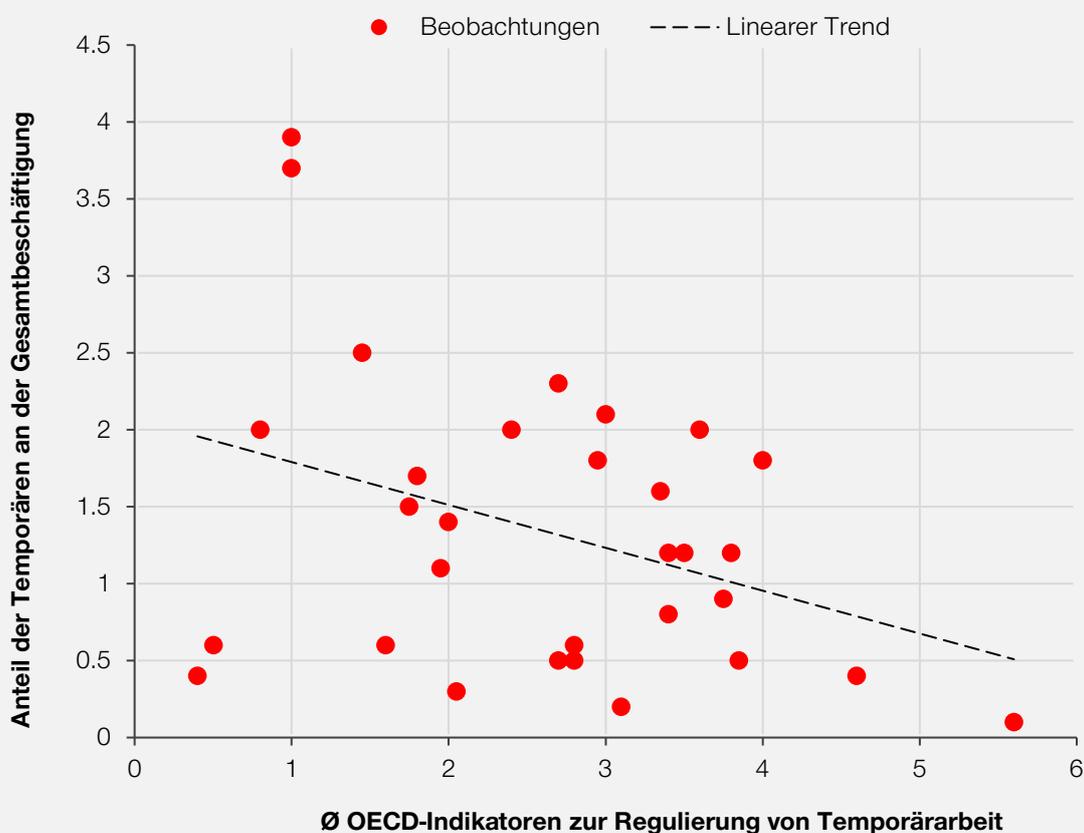
Dass zwischen der Regulierung von Temporärarbeit und deren Verbreitung ein enger Zusammenhang besteht, lässt sich auch anhand der OECD-Indikatoren zur Regulierung von Temporärarbeit nachvollziehen. In Grafik 6 haben wir alle OECD-Länder mit verfügbaren Daten als Punkt dargestellt. Die horizontale Achse zeigt den Durchschnitt über die fünf OECD-Indikatoren, auf der vertikalen Achse ist der Anteil Temporäre an der gesamten Erwerbsbevölkerung in VZÄ dargestellt. Die lineare Trendlinie illustriert, dass eine negative Korrelation zwischen den beiden Variablen besteht. Der Korrelationskoeffizient beträgt -0.36 . Länder mit stärkerer Regulierung der Temporärarbeit weisen demnach einen tieferen Anteil an Temporären aus. Diese negative Beziehung gilt auch für jeden einzelnen, im Durchschnittswert zusammengefassten Indikator.¹⁴

¹² Allerdings erst nach einer Einsatzdauer von 9 Monaten

¹³ Zu ähnlichen Ergebnissen kommen Micco und Muñoz-Henríquez (2019) für eine Reform in Chile

¹⁴ Namentlich sind dies Indikatoren zu für Temporärarbeit zugelassenen Arbeiten, Restriktionen bzgl. Verlängerung von Einsätzen, maximaler Einsatzdauer, Bewilligungs- oder Meldepflicht für Verleihbetriebe sowie zum Gleichbehandlungsprinzip im Einsatzbetrieb

Grafik 6: Korrelation zwischen Regulierung und Anteil von Temporärarbeit



Quellen: CIETT Economic Reports, OECD (2019)

6.5 Regulierung auch für Umgang mit Migration entscheidend

Wir haben für die Schweiz eine enge Beziehung zwischen Migration und Temporärarbeit festgestellt. Diese Beziehung existiert auch für die Länder unserer Vergleichsgruppe. Ein interessantes Beispiel ist hier die Osterweiterung der EU: Im Vergleich zu Norwegen und dem UK war Schweden wegen der starken kollektiven Arbeitsverträge darauf vorbereitet und konnte das «Equal Treatment»-Prinzip durchsetzen, während Norwegen und das UK eine wesentlich schlechtere Ausgangslage hatten (Alsos und Evans, 2018). Schweden und Grossbritannien waren zwei von lediglich drei Ländern, die ihre Arbeitsmärkte bei der Osterweiterung sofort und uneingeschränkt öffneten; die umfangreiche Regulierung des schwedischen Arbeitsmarkts machte es den ArbeitgeberInnen allerdings unmöglich, MigrantInnen aus den östlichen EU-Mitgliedstaaten zu schlechteren Bedingungen zu beschäftigen (Ruhs, 2006). Im UK und in Norwegen hingegen wurde Temporärarbeit genutzt, um ausländischen ArbeiterInnen schlechtere Arbeitsbedingungen aufzubürden (Alsos und Evans, 2018).

Die internationalen Erfahrungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- In allen untersuchten Ländern wurden Massnahmen unternommen, um die Temporärarbeit einzuschränken, Temporäre ihren festangestellten KollegInnen gleichzustellen oder die Arbeitsbedingungen zu verbessern

- In den nordischen Ländern ist der Personalverleih deutlich weniger verbreitet. Diese Länder haben bereits seit längerer Zeit starke Gesamtarbeitsverträge mit klaren Vorgaben zu Temporärarbeit oder staatliche Beschränkungen.
- In Norwegen sind die sozialpartnerschaftlichen Institutionen unter Druck geraten, was bereits zu staatlichen Eingriffen geführt hat, die Gewerkschaften erhöhen aber ebenfalls den Druck, um weitergehende Massnahmen zu beschliessen.
- In Deutschland haben schärfere Regulierungen den Aufwärtstrend gestoppt. Seit 2017 ist die Verleihdauer auf 18 Monate beschränkt und Temporär-Beschäftigte müssen nach 9 Monaten die gleichen Anstellungsbedingungen haben wie Festangestellte.
- Temporärarbeit ist auch anderswo 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 UK ziehen die gesetzlichen Schrauben an.
- Je strenger die Regulierung des Personalverleihs ist, desto geringer ist sein Anteil an der Gesamtbeschäftigung.

7 Handlungsbedarf

Viele der international erfolgreich angewandten Regulierungen sind auch in der Schweiz umsetzbar. Zwei der wirksamsten Massnahmen um das Ausufern der Temporärarbeit sowie Missbräuche zu verhindern, sind das Gleichbehandlungs-Prinzip («Equal Pay»- oder «Equal Treatment») sowie quantitative Beschränkungen.

Das Gleichbehandlungsprinzip verlangt, dass Temporärarbeitskräfte zu den gleichen Bedingungen (Lohn, Arbeitszeit u.a.) angestellt werden, wie die Festangestellten. Dadurch werden Missbräuche und Dumping über Temporärarbeit verhindert. Die Erfahrungen in den nordischen Ländern zeigen, dass mit einem scharfen Gleichbehandlungsprinzip die Ausbreitung der Temporärarbeit gebremst werden konnte. Die schwarzen Schafe unter den Verleihen haben keine Geschäftsgrundlage mehr. Im Vergleich zu quantitativen Obergrenzen erfordert das Gleichbehandlungsprinzip stärkere Kontrolltätigkeiten. Für Bundesbetriebe muss «Equal Pay» eine Selbstverständlichkeit sein.

Gewisse quantitative Beschränkungen von Temporärarbeit gibt es in der Schweiz bereits. Beispielsweise ist in einer Zusatzvereinbarung zum SBB-Gesamtarbeitsvertrag auf Konzernebene eine Obergrenze von vier Prozent Temporären an den VZÄ festgelegt, allerdings mit Ausnahmen (Rail Clean, Fachkräfte wie InformatikerInnen etc.). Weiter versuchte der Kanton Genf im Beschaffungsreglement festzulegen, dass nur Bauunternehmen mit einem Anteil an Festangestellten von mindestens 80 Prozent Offerten für öffentliche Aufträge einreichen können. Ziel war dabei, die negativen sozialen Auswirkungen wie höhere Unfallrisiken und schlechtere Rentenleistungen in der beruflichen Vorsorge im Interesse der Öffentlichkeit einzudämmen. Das Genfer Verfassungsgericht hat diese Massnahme zwar aus formellen Gründen wegen Beschränkung der Wirtschaftsfreiheit ausser Kraft gesetzt. Verlangt wird eine korrekte rechtliche Grundlage auf Verordnungs- oder Gesetzesebene. Grundsätzlich seien aber quantitative Beschränkungen auf kantonaler Ebene laut Gericht erlaubt.

Daneben werden gemäss Seco die Bewilligungsvoraussetzungen weder regelmässig noch systematisch überprüft. Im vergangenen Jahr gab es drei kantonale Bewilligungsentzüge sowie vier Entzüge wegen grenzüberschreitendem Verleih. Diese Kontrollen müssen intensiviert werden.

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund fordert Massnahmen zur Gleichbehandlung und zur quantitativen Beschränkung der Temporärarbeit. Dazu muss die Arbeitssicherheit verbessert werden.

7.1 Massnahmen zur Gleichbehandlung

- Das Gleichbehandlungsprinzip zwischen Temporären und Personen mit ordentlichen Arbeitsverhältnissen wird bezüglich Lohn, Arbeitszeiten, Kündigungsschutz und Sozialversicherungsrechten gesetzlich festgeschrieben
- Die Bundesbetriebe setzen das Gleichbehandlungsprinzip ohne Gesetzesänderung durch

7.2 Massnahmen zur quantitativen Beschränkung

- Es werden Obergrenzen für den Anteil Temporärer in Gesetzen und Verordnungen zum Beschaffungswesen festgeschrieben
- Temporäre dürfen maximal für 6 Monate an einen Einsatzbetrieb überlassen werden. Dauert ihr Einsatz länger, haben sie Anspruch auf eine Festanstellung.

7.3 Kontrollen, Vollzugsoffensive sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Bund und Kantone überprüfen die Bewilligungen für Temporärbüros regelmässig und systematisch. Wenn die Bewilligungsvoraussetzungen nicht mehr gegeben sind, muss konsequent ein Bewilligungsentzug erfolgen
- Bund und Kantone kontrollieren die Umsetzung des Gleichbehandlungsprinzips
- Die Arbeitsbedingungen wie Arbeit auf Abruf und Annahmeverzug durch die Arbeitgeber werden systematisch kontrolliert. Im Falle von schwerem Missbrauch und Verletzung des Arbeitnehmerschutzes wird die Bewilligung konsequent entzogen
- Bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutzes werden neue, griffigere Präventionsmassnahmen für Temporäre entwickelt und zusammen mit bereits seit längerem bestehenden Forderungen der Gewerkschaften schnellumgesetzt.
- Der Sicherheitspass für Temporäre wird obligatorisch. Der Nachweis der Führung eines Sicherheitspasssystems wird Voraussetzung für die Bewilligung zum Personalverleih.
- Alle Akteure helfen, mehr und bessere Kontrollen durchzuführen. Dazu gibt das SECO als Aufsichtsbehörde den kantonalen Arbeitsinspektoraten bzw. die EKAS sowie die SUVA verbindliche jährliche Mindestkontrollquoten vor. Erfüllen kantonale Vollzugsorgane diese nicht, übernehmen eidgenössische Arbeitsinspektorate die nötigen Ersatzhandlungen.
- Es werden neue, effektive Präventionsmassnahmen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gesucht und umgesetzt: das SECO als Oberaufsicht über den kantonalen Vollzug nimmt dazu seine gesetzlichen Pflichten wahr und erlässt gegenüber den Kantonen Richtlinien betr. quantitative und qualitative Kontrollen der Temporären (z.B. Kontrollen zur persönlichen Schutzausrüstung)
- Digitale Temporär-bzw. Ausleih-Plattformen aus dem Ausland werden konsequent gesperrt; wenn nötig wird für diese Netzsperrung eine gesetzliche Grundlage gebildet

8 Bibliographie

- Ahlberg, K., B. Bercusson, N. Bruun, H. Kountouros, C. Vigneau und L. Zappalà (2008): Transnational labour regulation - a case study of temporary agency work (Vol. 60).
- Alsos, K., M. Bråten und S. C. Trygstad (2016): Sjatteringer av likhet, Evaluering av reglene om likebehandling av utleid arbeidskraft.
- Alsos, K. und C. Evans (2018): Temporary work agencies: Triangular disorganization or multilevel regulation? *European Journal of Industrial Relations*, 24(4), 391-407.
- Autor, D. (2001): Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills Training? *The Quarterly Journal of Economics*, 116(4), 1409-1448.
- Autor, D. und S.N. Houseman (2005): Do Temporary Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from Random Assignments, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Staff Working Papers, 05-124.
- BFS (2013): Direkte Kosten für berufliche Weiterbildungskurse nach Unternehmensgrösse und Wirtschaftssektor, 2011
- B,S,S. (2018): Wirksamkeit der öffentlichen Arbeitsvermittlung in der Schweiz im Zeitraum 2003-2016, Studie im Auftrag der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung.
- Buch, T. und A. Niebuhr (2018): Wage effects of labour market entry via temporary work agency employment: Evidence from German apprenticeship graduates. *International Journal of Manpower*, 39(7), 937-953.
- Busk, H., C. Dauth, E. Jahn (2017): Do Changes in Regulation Affect Temporary Agency Workers' Job Satisfaction? *Industrial Relations* 56(3), 514-544.
- Chambel, M. J. und F. Sobral (2018): When temporary agency work is not so temporary. *Economic and Industrial Democracy* 19(1), 1-19.
- Eichhorst, W., M. Braga, A. Broughton, A. de Coen, H. Culot, F. Dorssemont, U. Famira-Mühlberger, M. Gerard, U. Huemer, M. J. Kendzia, J. L. Pedersen, B. Vanderweghe, E. Slezak (2013): The Role and Activities of Employment Agencies. IZA Research Report.
- Fremigacci, F., und A. Terracol (2013): Subsidized temporary jobs: lock-in and stepping stone effects. *Applied Economics* 45(33), 4719-4732.
- Friberg, J.H. (2016): The Rise and Implications of Temporary Staffing as a Migration Industry in Norway. *Nordic Journal of Migration Research* 6(2), 81-92.
- GfS (2014): Das Image der Temporärfirmen, Studie i. A. von Swisstaffing.
- Givord, P. und L. Wilner (2014): When does the stepping-stone effect work? Fixed-term contracts versus temporary agency work in changing economic conditions. *Journal of Applied Econometrics* 30, 787-805.

- Gundert, S. und C. Hohendanner (2014): Do fixed-term and temporary agency workers feel socially excluded? Labour market integration and social well-being in Germany. *Acta Sociologica*, 57(2), 135-152.
- Håkansson, K. und T. Isidorsson (2015): Temporary Agency Workers—Precarious Workers? Perceived Job Security and Employability for Temporary Agency Workers and Client Organization Employees at a Swedish Manufacturing Plant. *Nordic Journal of Working Life Studies* 5(4), 3-22.
- Håkansson, K., T. Isidorsson und P. Strauss-Raats (2013): Work environment for staffing agency workers – the physical and psychosocial work environment of staff provided by employment agencies. Swedish Work Environment Agency & Department of Sociology and Work Science, Gothenburg University.
- Hellsten, J. (2015): European Court of Justice allows agency work restrictions. <https://www.sak.fi/en/whats-new/news/european-court-justice-allows-agency-work-restrictions>, besucht am 16. April 2019
- Hopp, C., A. Minten und N. Toporova (2016): Signaling, selection and transition: empirical evidence on stepping-stones and vicious cycles in temporary agency work. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(5), 527-547
- Houseman, S.N. (2014): Temporary agency work: Temporary agency work is not generally a stepping stone to regular employment. *IZA World of Labour*.
- Hveem, J. (2013): Are temporary work agencies stepping stones into regular employment? *IZA Journal of Migration*, 2013, 2-21
- Jahn, E. und M. Rosholm (2010): Looking Beyond the Bridge: The Effect of Temporary Agency Employment on Labor Market Outcomes. *European Economic Review*, 65, 108-125.
- Jahn, E. und M. Rosholm (2012): Is temporary agency employment a stepping stone for immigrants? *Economics Letters*, 118(2013), 225-228.
- Jahn, E. und M. Rosholm (2018): The Cyclicity of the Stepping-Stone Effect of Temporary Agency Employment. *IZA Discussion Paper No. 11377*.
- Kristiansen, J., Hrsg. (2015): Europe and the Nordic Collective-Bargaining Model: The Complex Interaction between Nordic and European Labour Law. Nordic Council of Ministers.
- Mandaglio (2008): Die Leiharbeit in der Schweiz: eine empirische Analyse und ökonomische Bewertung. Masterarbeit.
- Metcalf, D. (2018): United Kingdom Labour Market Enforcement Strategy 2018/19. HM Government.
- Micco, A. und P. Muñoz-Henríquez (2019): The Impact of Extended Employment Protection Laws on the Demand for Temporary Agency Workers. Working Papers wp463, University of Chile, Department of Economics.
- OECD (2019): Strictness of employment protection – temporary contracts (indicator).
- Osterfeld (2018). Was Temporärarbeit über die Wirtschaftslage aussagt. *Die Volkswirtschaft*, 8-9(2018), 65-66.

- Rasmussen, S., B. Refslund, O.H. Sørensen und T.P. Larsen (2016). Reducing precarious work in Europe through social dialogue: the case of Denmark. Aalborg: Aalborg University, PRECAWO.
- Ruhs, M. (2006). Greasing the wheels of the flexible labour market: East European labour immigration in the UK. Working Paper No. 38, Centre on Migration, Policy and Society, University of Oxford.
- SECO (2018): Statistischer Anhang des FlaM-Berichts 2017.
- Segal, L. und D. Sullivan, (1997), The Growth of Temporary Services Work. Journal of Economic Perspectives, 11, 117-136.
- SSUV (2009): Unfallrisiken und Schadenverlauf im Personalverleih: Eine wissenschaftliche Analyse der SSUV im Auftrag der EKAS zur Optimierung der Unfallprävention für Leiharbeiter.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2019a), Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Aktuelle Entwicklungen der Zeitarbeit, Nürnberg
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2019b), Grundlagen: Methodenbericht – Bereinigter Pay Gap von Leiharbeitnehmern, Nürnberg
- Swissstaffing (2019): Temporärarbeit - zwischen Arbeitsmarktintegration und Fachkräftemangel.
- Swissstaffing (2015): Die Temporärarbeit in der Schweiz: Aktualisierungsstudie 2014.
- tempservice (2018): Jahresbericht 2017 des Vereins paritätischer Vollzug, Weiterbildung und Sozialfonds für den Personalverleih.
- Voss, E., K. Vitols, N. Farvaque, A. Broughton, F. Behling, F. Dota, S. Leonardi und F. Naedenoen (2013): The Role of Temporary Agency Work and Labour Market Transitions in Europe: Institutional frameworks, empirical evidence, good practice and the impact of social dialogue. Final Report for the Joint Eurociett / UNI Europa Project: "Temporary Agency Work and Transitions in the Labour Market".

- 91 Unternehmensbesteuerung: Unternehmen müssen Steuern zahlen – Steuergeschenke für Firmen sind volkswirtschaftlich falsch, *avec synthèse en français*. Oktober 2012
- 92 Der „liberale“ Arbeitsmarkt der Schweiz – Entzauberung eines Mythos. November 2012. *Le marché du travail « libéral » en Suisse – Une démystification. Novembre 2012.*
- 93 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2012/2013. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. *April 2013. Négociations conventionnelles et salariales 2012/2013. Un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Mai 2013.*
- 94 Halbierte Sozialpartnerschaft in der Schweiz. August 2013. *Le semi-partenariat social en Suisse. Août 2013.*
- 95 GAV in der Schweiz: Probleme, Handlungsbedarf, Lösungen. August 2013. *Les CCT en Suisse : problèmes, mesures requises, solutions. Août 2013*
- 96 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2012. Okt. 2013. *Évolution des effectifs des syndicats en 2012. Oct. 2013.*
- 97 Boni und wachsende Lohnschere. Oktober 2013.
- 98 Der Detailhandel. Schwache Lohnentwicklung trotz Produktivitätsschub, *avec résumé en français*. November 2013.
- 99 Kantonsfinanzen. Fragwürdige, schädliche Sparmassnahmen in den Kantonen. Eine ökonomische Analyse, Dezember 2013 *Finances cantonales. Programmes d'austérité douteux et préjudiciables dans les cantons. Une analyse économique. Décembre 2013*
- 100 Arbeitszeitkontrollieren statt Burnouts kurieren. Mangelhafter Vollzug der Arbeitszeiterfassung in den Kantonen, *avec l'introduction, conclusions et perspectives en français. Janvier 2014*
- 101 12. SGB-Frauenkongress vom 15. und 16. November 2013. Gute Arbeit – gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail! Adesso e in futuro! Wir Frauen zahlen eure Krise nicht. April 2014. *12e Congrès des femmes de l'USS des 15 et 16.11.2013. Gute Arbeit – gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail! Adesso e in futuro! Ce n'est pas aux femmes de payer la crise! Avril 2014.*
- 102 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2013/2014 ; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. April 2014. *Négociations conventionnelles et salariales 2013/2014; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Avril 2014.*
- 103 Ein starker Service Public – damit die Schweiz funktioniert. Reden der Tagung vom 27.2.2014. April 2014. *Des services publics forts pour une Suisse qui fonctionne! Les interventions de la journée du 27.2.2014. Avril 2014.*
- 104 Was für die Lohngleichheit zu tun ist. Eine Analyse der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern und der politischen Gegenmassnahmen. April 2014. *Que faire pour instaurer l'égalité de salaire entre les sexes? Analyse des différences de salaire entre les femmes et les hommes et contre-mesures politiques. Juin 2014.*
- 105 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2013. Sept. 2014. *Évolution des effectifs des syndicats en 2013. Sept. 2014*
- 106 55. SGB-Kongress vom 23. – 24. Oktober 2014. Positionspapiere und Resolutionen. November 2014. *55e Congrès de l'USS des 23 et 24 octobre 2014. Textes d'orientation et résolutions. Novembre 2014.*
- 107 SGB-Verteilungsbericht. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz. Januar 2015, *avec résumé en français.*
- 108 Höhere Prämienverbilligungen gegen die Krankenkassen-Prämienlast. Eine Analyse der durchschnittlichen Prämienlast in der Schweiz und Vorschläge für den Ausbau der Prämienverbilligungen. Januar 2015, *avec résumé en français.*
- 109 *Un projet européen disputé. Les débats de politique européenne des syndicats depuis les années 70. Mars 2015.* Existiert nur auf Französisch.
- 110 Vertrags- und Lohn-Verhandlungen 2014/15. *Négociations contractuelles et salariales 2014/15. Mai 2015.*
- 111 Fragwürdige Spar- und Steuerpolitik in den Kantonen. Eine ökonomische Analyse. Juni 2015. *Une politique cantonale d'austérité et fiscale contestable. Analyse économique. Août 2015*
- 112 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2014. Okt. 2015. *Évolution des effectifs des syndicats en 2014. Octobre 2015.*
- 113 Mehr Stellensuchende wegen Leistungsabbau bei den Sozialversicherungen. Dezember 2015. *Davantage de demandeurs et demandeuses d'emploi à cause du démantèlement des prestations des assurances sociales. Janvier 2016.*
- 114 Fragwürdige Spar- und Steuerpolitik in den Kantonen. Januar 2016. Eine ökonomische Analyse. *Une politique cantonale d'austérité et fiscale contestable. Analyse économique. Janvier 2016.*
- 115 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2015/2016. März 2016. *Négociations conventionnelles et salariales 2015/2016. Mars 2016.*
- 116 Lohnkontrollen – ein Reader. Juni 2016. *25 ans après la Grève des femmes – Les contrôles des salaires. Juin 2016.*
- 117 SGB-Verteilungsbericht 2016. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz. Juli 2016. *Rapport 2016 de l'USS sur la répartition des salaires, des revenus et de la fortune en Suisse. Octobre 2016.*
- 118 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2015. Sept. 2016. *Évolution des effectifs des syndicats en 2015. Octobre 2016.*
- 119 USR III kostet jeden Haushalt mindestens 1000 Franken pro Jahr. Januar 2017, *avec résumé en français.*
- 120 SGB- Juristen-Tagung 2015: Zwischen Strassburg und Genf: Die Bedeutung des Völkerrechts für das Arbeitsrecht. März 2017
- 121 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2016/2017. März 2017. *Négociations conventionnelles et salariales 2016/2017. Mars 2017.*
- 122 Zutritts- und Informationsrechte für Gewerkschaften im Betrieb. Juni 2017. *Les droits d'accès à l'entreprise et à l'information des syndicats. Juin 2017*
- 123 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2016. Sept. 2016. *Évolution des effectifs des syndicats en 2016. Sept. 2017.*
- 124 *Augmentation du niveau de formation des travailleuses et travailleurs : analyse et revendications syndicales. Sept. 2017.* Mit einer Zusammenfassung auf Deutsch.
- 125 Digitalisierung muss den Berufstätigen nützen: Analyse und Handlungsbedarf. Oktober 2017. *La numérisation doit servir aux salarié(e)s : analyse et mesures requises. Octobre 2017.*
- 126 Die ILO – Bedeutung für Gewerkschaften in der Schweiz. Februar 2018. *Importance de l'OIT pour les syndicats de Suisse. Février 2018.*
- 127 Über den Tellerand. Ein gewerkschaftlicher Blick auf Europa, April 2018.
- 128 Unsere Zeit ist mehr wert! 13. SGB-Frauenkongress vom 19. und 20. Januar 2018. Oktober 2018 *Notre temps vaut plus que ça ! 13^e Congrès des femmes de l'USS des 19 et 20 janvier 2018. Octobre 2018*
- 129 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2017/2018. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. Juni 2018. *Négociations conventionnelles et salariales 2017/2018. Un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Juin 2018*
- 130 Verteilungsbericht 2018. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. Oktober 2018
- 131 Analyse der Kantonsfinanzen. Budget 2019/AFP 2020-2022. November 2018. *Analyse des finances cantonales. Budget 2019/PFN 2020-2022. Novembre 2018*
- 132 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2017. Dezember 2018. *Évolution des effectifs des syndicats en 2017. Décembre 2018*