



Die Temporärarbeit im Schweizer Bauhauptgewerbe

Rund 12 Prozent aller Temporärarbeitenden – das entspricht knapp 10'000 Vollzeitäquivalenten – sind im Schweizer Bauhauptgewerbe beschäftigt. Mit unserem Bericht geben wir Einblick in eine Branche, deren Volumen in der Schweiz in den letzten zwanzig Jahren im Durchschnitt jährlich um 9,7 Prozent gewachsen ist und im Jahr 2014 gemäss Schätzungen einen Umsatz von rund 6,5 Milliarden Franken erreicht hat.

Text und Fotos: Peter Rahm

Die Temporärarbeit erfüllt am Markt verschiedene Funktionen: Für die Unternehmung schafft sie Flexibilität und Abhilfe bei Absenzen – für Stellensuchende eignet sie sich als Einstieg oder auch als Überbrückung. Die Personaldienstleister sorgen als Vermittler dafür, dass die Bedürfnisse beider Gruppen erfüllt werden. Der Ursprung dieser sogenannten «Arbeitnehmerüberlassung» liegt in den USA. Im Jahre 1948 wurde in Milwaukee die Firma Manpower Inc. gegründet. Dieses Unternehmen zählt heute mit Randstad und Adecco zu den grössten der Branche. In der Schweiz ist das Überlassen von Arbeitskräften im Arbeitsvermittlungsgesetz AVG geregelt. Als Meilenstein ist der seit 1. Januar 2012 geltende Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih zu bezeichnen, mit welchem die Rechte und Pflichten von Personalverleiher, temporärer Arbeitskraft und dem Einsatzbetrieb klar geregelt werden.

Der GAV Personalverleih als Meilenstein für die Temporärbranche

Die Personalverleihbranche kämpft seit ihrem Bestehen mit einem negativen Image, das sie so nicht verdient. Immer wieder ist im Zusammenhang mit Temporärpersonal zum Beispiel die Rede von Lohndumping oder Schlechterstellung bezüglich der Sozialleistungen. Diese und weitere Aspekte haben den Branchenverband «swisstaffing» dazu bewogen, einen für alle Personalverleiher verbindlichen Gesamtarbeitsvertrag GAV zu erarbeiten und einzuführen. Über 300'000 Menschen unterstehen dem GAV Personalverleih. Damit ist er der grösste Gesamtarbeitsvertrag in der Schweiz. Sein Abschluss im Jahr 2012 war für die Temporärbranche ein Meilenstein. Er gilt für alle Personalverleihbetriebe in der Schweiz, die über eine eidgenössische oder kantonale Arbeitsverleihbewilligung verfügen, bei der Suva versichert sind und bezüg-

lich der verliehenen Arbeitnehmenden pro Kalenderjahr dauerhaft eine Lohnsumme von mindestens 1,2 Millionen Franken aufweisen. Diese Lohnsummengrenze soll mit dem neuen GAV für die Periode von 2016 bis 2019 wegfallen. Künftig würden also für alle Personaldienstleister die gleichen Bedingungen gelten. Der GAV Personalverleih kommt auch dann zur Anwendung, wenn für einen Einsatzbetrieb ein anderer, allgemeinverbindlich erklärter GAV gilt. Das bedeutet zum Beispiel im Bauhauptgewerbe, dass die Bestimmungen vom Landesmantelvertrag über Löhne, Arbeitszeiten, Ferien, Feiertage sowie die Regelungen über den flexiblen Altersrücktritt übernommen werden. Hinsichtlich aller anderen Regelungen (GAV-Beitrag, Krankentaggeld, berufliche Vorsorge usw.) gilt hingegen für jede temporär arbeitende Person der GAV Personalverleih, unabhängig von der Branche. Die Personalverleiher und

die Temporärarbeitenden zahlen insgesamt ein Lohnprozent für den neu geschaffenen Weiterbildungsfonds, den Vollzug des GAV und den Sozialfonds (Krankentaggeld). Der Weiterbildungsfonds «temptraining» hat seit 2012 über 9000 Gesuche bewilligt und dabei 16 Millionen Franken gutgesprochen.

Die wichtigsten Beweggründe für einen temporären Arbeitseinsatz

Im Spätherbst 2014 hat der Branchenverband «swisstaffing» über 1000 Personen befragt, die im Jahr zuvor temporär gearbeitet haben. Diese Umfrage zeigte im Vergleich mit früheren Umfragen aus den Jahren 2006 und 2010 interessante Entwicklungen. Rund 45 Prozent der temporär Arbeitenden haben sich bewusst für diese Arbeitsform entschieden, weil sie zu ihrer damaligen Lebenssituation passte. Dieser Anteil ist leicht gestiegen. Die verbleibenden 55 Prozent arbeiteten temporär, weil sie keine andere (feste) Stelle gefunden haben. Bessere Chancen auf eine feste Anstellung ist der meist genannte Grund für die Annahme einer Temporärarbeit. Als weitere Gründe werden genannt, dass einem der Personalverleiher die Stellensuche abnimmt und der Wunsch, berufliche Erfahrung zu sammeln. Rund ein Jahr nach dem Anstellungsverhältnis auf Zeit haben 49 Prozent die gewünschte Festanstellung gefunden. Weitere 32 Prozent bleiben auf andere Weise in den Arbeitsmarkt integriert. Nur 15 Prozent fallen in die Arbeitslosigkeit. Trotzdem ist für viele Arbeitslose die Temporärarbeit der erste Schritt, um wieder in ein festes Beschäftigungsverhältnis zu kommen. Interessant ist die Entwicklung, dass sich die Temporärarbeit als Arbeitsform zunehmender Beliebtheit erfreut. Wünschten sich im Jahr 2006 noch 20 Prozent der Befragten weiterhin temporär beschäftigt zu sein, hat sich dieser Anteil im Jahr 2014 mit über 40 Prozent mehr als verdoppelt. Der Anteil der über 40-Jährigen hat seit 2006 kontinuierlich zugenommen, während der unter 26-Jährigen zugenommen. Temporärarbeit wird also zunehmend auch für ältere Stellensuchende eine valable Option. Die Hälfte der Temporärarbeitenden sind Schweizer, die andere Hälfte hat eine ausländische Staatsangehörigkeit. Dabei bilden Erwerbstätige aus Deutschland (8 Prozent), den Balkanländern (7 Prozent) und Portugal (7 Prozent) die grössten Gruppen. Ein Viertel

der Temporärarbeitenden leistet Einsätze, die maximal vier Wochen dauern. Knapp drei Viertel der Befragten sind mit ihrem Lohn zufrieden und würden die gewählte Arbeitsform auch Freunden und Verwandten empfehlen.

Wie kommt eine Person zu einem erfolgreichen temporären Arbeitseinsatz?

Ein Viertel aller temporär arbeitenden Personen steht im Bauhaupt- und Baunebenberufe im Einsatz. Doch wie kommt es zu einem erfolgreichen Einsatz? Die temporäre Arbeitskraft stellt sich im Normalfall bei verschiedenen Personalverleihern vor. Bevorzugte Voraussetzungen für einen Einsatz im Bauhauptgewerbe sind Berufserfahrung, Sprachkenntnisse und Referenzen von anderen Einsätzen. Der Einsatzbetrieb meldet sich für die Suche nach einem Mitarbeiter für einen befristeten Arbeitseinsatz bei einem oder mehreren Personalverleihern und teilt mit, welche Fähigkeiten die gesuchte Person haben soll und für welchen Einsatz sie vorgesehen ist. Findet der Personalverleiher in der Folge die Person, welche dem beschriebenen Anforderungsprofil entspricht, kommt es zu einem schriftlichen Arbeitsvertrag zwischen dem Personalverleiher und der temporären Arbeitskraft. Der Arbeitsvertrag besteht in

der Regel aus zwei Dokumenten: dem Rahmenarbeitsvertrag und dem Einsatzvertrag. Beide müssen vor Einsatzbeginn vorliegen. Zwischen dem Einsatzbetrieb und dem Personalverleiher wird ein schriftlicher Verleihvertrag unterzeichnet. Kommt der neue Mitarbeiter auf die Baustelle, lohnt es sich, seine Kenntnisse zu überprüfen. Zum Beispiel bezüglich des Umgangs mit Geräten und Maschinen sowie im Anschlagen von Lasten. Weiter ist es sinnvoll, die temporär eingesetzte Person während der ersten Einsatzphase zu beobachten. Und wenn dabei Defizite festgestellt werden, unbedingt sofort reagieren: Denn der Einsatzbetrieb trägt auch die volle Verantwortung für das Handeln und Tun von temporär Mitarbeitenden. Immer wieder in der Kritik stehen die dabei geltenden Kündigungsfristen für befristete und unbefristete Einsätze: Von beiden Parteien kann während der ersten drei Monate ununterbrochener Anstellung mit einer Frist von nur zwei Tagen und vom vierten bis sechsten Monat mit einer siebentägigen Frist gekündigt werden. Wenn alle drei Parteien, die bei einem temporären Einsatz involviert sind, die benannten Spielregeln einhalten und einander gegenseitige Wertschätzung entgegenbringen, steht einem erfolgreichen Arbeitseinsatz nichts mehr im Weg. ■



Ein Viertel aller temporär arbeitenden Personen steht im Bauhaupt- und Baunebenberufe im Einsatz.

