

Sachdokumentation:

Signatur: DS 2050

Permalink: [www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/2050](http://www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/2050)



### Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

### Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.

## **MEDIENKONFERENZ VOM 13. MAI 2019**

---

Pierre-Yves Maillard, SGB-Präsident

### **Deregulierte Arbeit ist ein grosses Risiko für die Arbeitswelt**

Das Phänomen der Temporärarbeit, das der SGB in seiner umfassenden und präzisen Studie heute vorstellt, hat nicht nur eine wirtschaftliche Dimension. Denn es geht in erster Linie um Männer und Frauen, die arbeiten und davon anständig leben wollen. Es sind Menschen, wie alle anderen Arbeitnehmenden auch, mit denselben Erwartungen und demselben Recht, von uns vertreten und verteidigt zu werden.

Mit dieser Grundüberzeugung greifen wir Gewerkschaften bei diesem Thema ein. Wir verteidigen nicht einfach ein Arbeitsrecht, das für die Einen ein gewisses Mass an wirtschaftlicher und sozialer Sicherheit garantiert während wir bei anderen gleichzeitig schlechtere Bedingungen akzeptieren. Ob Migrantinnen, Uber-Taxifahrer oder Temporärangestellte: allen Arbeitnehmenden müssen die gleichen sozialen Rechte gewährt werden und sie müssen für die gleiche Arbeit am gleichen Ort den gleichen Lohn erhalten.

Deshalb haben die Gewerkschaften Temporär-Angestellte organisiert und 2012 den allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih erkämpft. Wie wir in der Studie zeigen, brachte dieser entscheidende Schritt grosse Fortschritte, sowohl bei den Lohngarantien als auch bei der Arbeitssicherheit.

Doch weitere Fortschritte müssen erzielt werden. Das Prinzip «gleicher Lohn wie die Festangestellten» ist noch nicht garantiert und die Temporärarbeit bleibt ein Faktor für Lohndruck. Mit der Personenfreizügigkeit können Temporärbüros auch Kurzaufenthalter und mehr GrenzgängerInnen verleihen. Auf diese Ausweitung des Rekrutierungspotenzials und damit des Arbeitsmarktes, gibt es nur eine effiziente Antwort, die auch mit unserem Verhältnis zur EU kompatibel ist: Wir müssen das Prinzip «Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am selben Ort» auch bei der Temporärarbeit fix verankern und strikte durchsetzen. Missbräuche müssen bekämpft werden, so wie es bei der Einführung der Personenfreizügigkeit und der Flankierenden Massnahmen versprochen wurde.

Dieses Grundprinzip erlaubt es, den weiteren Vormarsch dieser Arbeitsform, die die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden hinter sich lassen möchte, zu stoppen. Dieses Prinzip ermöglicht auch, die Festangestellten vor dem Druck auf ihre Löhne und Arbeitsbedingungen zu schützen, der durch jede Gelegenheit entsteht, Regeln und Usancen in unserem Land zu umgehen.

Wir befürworten auch quantitative Beschränkungen der Temporärarbeit, sei es im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen, sei es im kantonalen oder eidgenössischen Beschaffungsrecht.

Es braucht diese Fortschritte, um diesem wirtschaftlichen und sozialen Phänomen Leitplanken zu setzen: Temporärarbeit muss von den Betroffenen aus freien Stücken gewählt werden und darf die allgemeinen Arbeitsbedingungen nicht verschlechtern.

Die Schweiz schaut auf Monate mit neuen und beunruhigenden Entwicklungen zurück. In einer Phase des robusten Aufschwungs und tiefer Arbeitslosigkeit sind in der Schweiz die Reallöhne dennoch im Schnitt gesunken. Diese Feststellung steht im Widerspruch zum klassischen Prinzip von Angebot und Nachfrage, das gemäss der vorherrschenden Meinung angemessene Antworten zu Problemen auf dem Arbeitsmarkt liefern sollte. Wenn die Reallöhne in einer solchen Wirtschaftsphase, in der die Löhne logischerweise eigentlich steigen müssten, sinken, stimmt etwas nicht in diesem Markt. Es ist als müssten sich die Arbeitnehmenden fortan sagen: Wir verlieren so oder so

...

In einer Demokratie und umso mehr in einer direkten Demokratie führt das zu folgendem Problem: Wie hoch sind die Chancen, dass die Stimmberechtigten eine Wirtschaftspolitik unterstützen, bei der sich ihre materielle Lage verschlechtert, obwohl alle makroökonomischen Signale positiv sind? Ihre Lage verschlechtert sich umso mehr, als das verfügbare Einkommen, also was nach Abzug der Fixkosten übrigbleibt, wegen den steigenden Krankenkassenprämien tendenziell noch stärker sinkt als der Nettolohn.

Die ungenügende Regulierung der Temporärarbeit ist einer der Gründe für diese neue und beunruhigende Situation. Deshalb verlangen wir vom Staat und der Wirtschaft, dass sie zusammen mit den Gewerkschaften für eine rasche Stärkung der Regulierung sorgen.

## MEDIENKONFERENZ VOM 13. MAI 2019

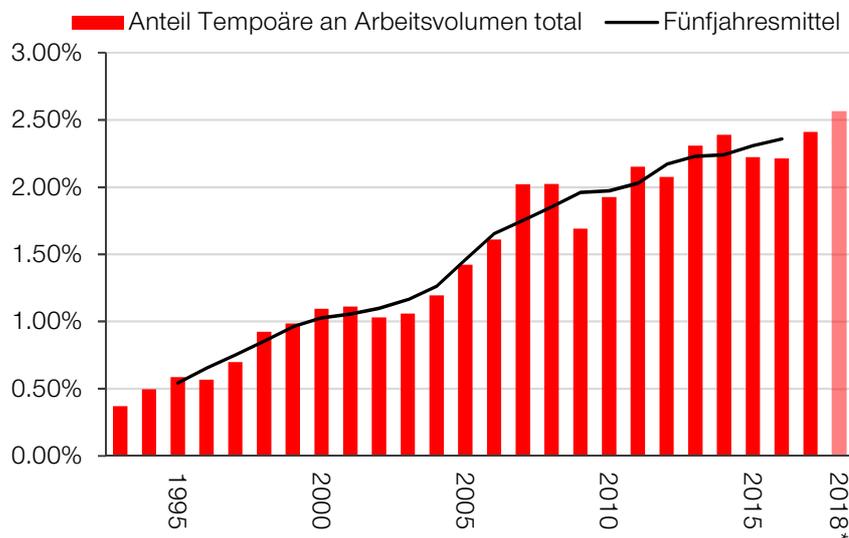
---

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 Swisstafing-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.

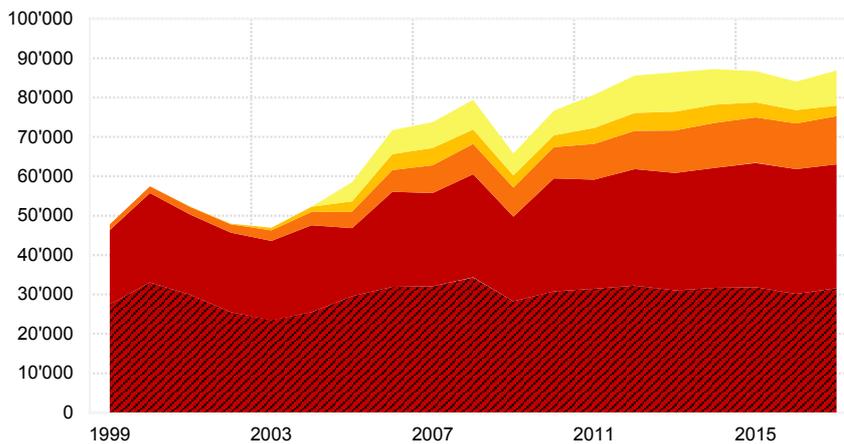
- Der Aufwärtstrend bei der Temporärarbeit wurde nicht gebrochen.
- Die Angestellten sind bei einem Temporärbüro (meist befristet) angestellt und werden an Einsatzbetriebe verliehen.
- Die Mehrheit der Temporär-Beschäftigten arbeitet unfreiwillig temporär und sucht eine Dauerstelle. Selbst in einer Studie 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)



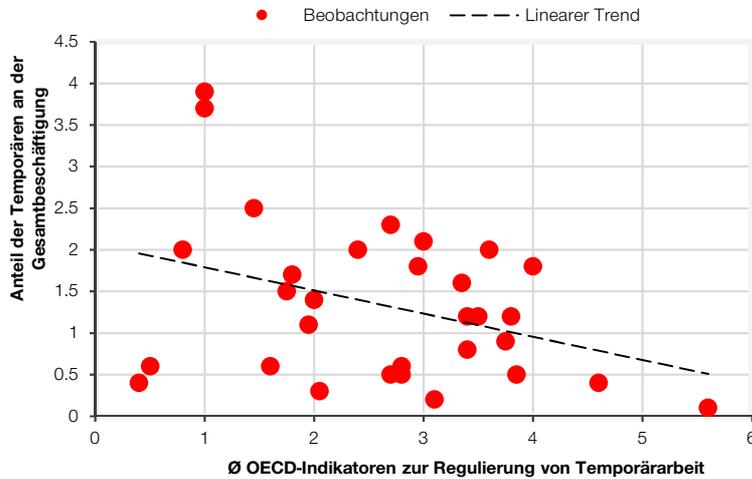
Quelle: Eigene Berechnungen, Daten: BESTA, Grenzgängerstatistik, SEM, BFS.

\*=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



## 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 Schweiz<sup>1</sup>. 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.

---

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



**Gewerkschaft des Verkehrspersonals**  
**Syndicat du personnel des transports**  
**Sindacato del personale dei trasporti**

SEV Zentralsekretariat  
Steinerstrasse 35  
Postfach 1008  
3000 Bern 6

Telefon +41 31 357 57 57  
info@sev-online.ch  
www.sev-online.ch

Giorgio Tuti  
Direkt +41 31 357 57 07  
Mobil +41 79 221 45 64  
giorgio.tuti@sev-online.ch

Medienkonferenz Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB 13. Mai 2019

## **Temporärarbeit im Service Public**

Giorgio Tuti, Präsident SEV, Vizepräsident SGB

Die Temporärarbeit nimmt stetig zu. So in Europa, in der Schweiz und vermehrt auch in Service-Public-Branchen. Klar ist, dass diese Arbeitsform als prekäre Arbeitsform gilt, denn die Anstellungsbedingungen sind klar schlechter als diejenigen der Festangestellten; sei es auf der Ebene der jeweiligen Branchen oder der jeweiligen Betrieben. Diese Schlechterstellung manifestiert sich auf verschiedenen Ebenen: tieferer Lohn, tiefere oder gar keine Zulagen, flexiblere und zum Teil auch höhere Arbeitszeiten und ganz grundsätzlich: weniger oder gar kein (Kündigungs-) Schutz im Vergleich zu den Festangestellten, die unter dem Schutz eines Gesamtarbeitsvertrags arbeiten. Zum grossen Teil stehen temporäre Arbeitnehmende in sehr prekären Anstellungs- und Arbeitsverhältnissen.

In **Europa** steigt die Zahl der Temporärarbeitnehmenden seit Jahren stark und zwar auch in den Service-Public-Branchen. Die Zahl der Temporärbüros für die Eisenbahnbranche und für Eisenbahnberufe ist in den letzten Jahren auf über 150 angestiegen. Alexander Kirchner, Vorsitzender der deutschen Eisenbahngewerkschaft EVG äusserte sich zur Situation wie folgt: «...Im Eisenbahnbereich breitet sich Temporärarbeit immer mehr aus mit schädlichen Folgen für die Beschäftigten ganz generell. Festangestellte werden durch Temporäre ersetzt, Gesamtarbeitsplätze unterlaufen und die Mitwirkung wird ausgehöhlt. Diesen Dumpingsituationen muss der Riegel geschoben werden. Missbrauch und Lohndrückerei darf es nicht geben...». In Deutschland werden Temporäre auch in sicherheitsrelevanten Berufen angestellt. Da die verschiedenen Ausbildungen in Europa nicht vereinheitlicht sind (z. B. die Dauer der Lokführerausbildungen variiert zwischen 1000 und 20 Stunden) und es in Deutschland kaum Kontrollen gibt, stellt dies auch ein Sicherheitsrisiko dar.

In der **Schweiz** präsentiert sich die Situation sehr ähnlich. Auch in der Schweiz verzeichnen wir eine Erhöhung der Temporärarbeit in den Service-Public-Bereichen.

Bei der **Post** (aktuell rund 1000 temporäre Mitarbeitende, mit sehr starken Erhöhungen in Spitzenzeiten wie Weihnachten und Ostern), bei **Swisscom** (Anteil Temporäre durchschnittlich 8,5%) und bei den **SBB** (Anteil Temporäre durchschnittlich 3,6%) ist die Prob-

lemstellung die gleiche: steigende Temporärarbeit, tiefe Löhne (z. T. auch dadurch, dass sie nicht den jeweiligen GAV unterstellt sind und keine Zulagen erhalten) und prekäre Arbeitsverhältnisse ohne Schutz, v. a. ohne Kündigungsschutz. Diese Situation ist nicht haltbar, da sie gegenüber den Festangestellten eine Dumpingkonkurrenz darstellt und die Anstellungsbedingungen in den GAV vermehrt unter Druck geraten.

Bei den **SBB** wurde vereinbart, dass über die ganze Unternehmung max. 4% Temporärmitarbeitende beschäftigt werden dürfen. In der Division Personenverkehr ist die Zahl der Temporärmitarbeitenden überdurchschnittlich hoch. Im Industrierwerk Olten (v. a. im Unterhalt) sind 900 Mitarbeitende tätig. 300 davon sind temporär angestellt. Das bedeutet, dass ein Drittel der Gesamtbelegschaft durch ein Arbeitsvermittlungsbüro angestellt und so nicht dem GAV unterstellt ist. Anteilsmässig viele der insgesamt 3253 Temporären (Stand 2018) bei den SBB arbeiten auch in Projekten und oftmals wechseln sie von einem Projekt ins nächste, während vieler Jahren, ohne festangestellt zu werden. Ebenfalls viele sind auch in der Reinigung angestellt. Und auch in diesem Bereich stellen wir fest, dass es Reiniger/innen gibt, die über viele Jahre bei den SBB arbeiten und dies immer noch mit einem Temporärvertrag tun. Ein sehr krasses Beispiel wurde in den letzten Wochen publik, wo ein Reinigungsmitarbeiter 16 Jahre bei den SBB als temporäre Reinigungskraft tätig war.

Auf Druck des SEV bekam nun dieser Mitarbeiter eine Festanstellung. Und solche Fälle gelten leider nicht als Einzelfälle.

Anhand dieser Fälle ist klar ersichtlich, dass es bei der Temporärarbeit nicht in jedem Fall darum geht, sogenannte Arbeitsspitzen zu brechen. Die SBB rechnen ganz fest mit Langzeitemporären, möglicherweise auch schon nur deshalb, weil Temporäre unter Sach- und nicht unter Personalkosten laufen und so die Personalkosten «als im Griff» dargestellt werden können. Je nach Zielvorgaben des Eigners können die Personalkosten bei entsprechender Zielerreichung durchaus auch bonusrelevant werden.

Gemäss den Gesprächen mit den Temporären der SBB kann klar festgehalten werden,

- dass sie die Temporärarbeit als Übergangs- und nicht als Dauerlösung sehen
- dass sie für gleiche Tätigkeiten einen schlechteren Lohn erhalten
- dass sie keinen GAV-Schutz und so auch kein Kündigungsschutz haben
- dass ihr Ziel eine Festanstellung ist.

Aus diesen Fakten, Gründen und Überlegungen besteht ein klarer Handlungsbedarf.

1. Die Temporärangestellten müssen betreffend Lohn, Arbeitszeit, Sozialversicherungen und Kündigungsschutz gleich behandelt werden wie Festangestellte.
2. Dazu müssen die Vermittlungsbüros auch entsprechend kontrolliert werden.
3. Temporärarbeit im gleichen Unternehmen kann sich nicht auf Jahre hinaus erstrecken, sondern muss in eine Festanstellung umgewandelt werden.

Giorgio Tuti/13.5.19