

Mit neuen Mitteln die Arbeitssicherheit im Personalverleih verbessern

Berufsunfälle: Kein mangelhaftes Verhalten der Personalverleiher

Das Unfallrisiko von temporär Arbeitenden am Arbeitsplatz war lange Zeit Gegenstand kontroverser Diskussionen. Nun schafft eine Pilotstudie der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS)¹ Klarheit. Sie entlastet die Personaldienstleister vom Generalverdacht: Für das teilweise höhere Unfallrisiko von temporär Arbeitenden sind Anstellungsdauer, Ausbildung und Beruf und nicht ein mangelhaftes Verhalten der Personalverleiher verantwortlich.

Lange Zeit wurde darüber gestritten, warum temporär Arbeitende, die im Bau oder in der Industrie eingesetzt sind, ein höheres Berufsunfallrisiko haben als ihre festangestellten Arbeitskollegen. Die einen mutmassen, temporär Arbeitende würden für besonders gefährliche Arbeiten eingesetzt oder mangelhaft darauf vorbereitet. Die anderen erklärten das höhere Unfallrisiko mit den spezifischen Merkmalen von temporär Arbeitenden, insbesondere punkto Alter und Ausbildung. Zur Klärung dieser Frage hat die EKAS bei der Sammelstelle für die Statistik der Unfallversicherung (SSUV) die erwähnte statistische Untersuchung über das Unfallgeschehen im Personalverleih in Auftrag gegeben.

Die klärende Studie

Die Resultate der Studie entlasten die Personalverleiher. Denn die Studie zeigt, dass das unterschiedliche Unfallrisiko von temporär Beschäftigten und Festangestellten mit den spezifischen Merkmalen von temporär Arbeitenden

tenden und nicht mit dem Verhalten der Personaldienstleister zusammenhängt:

Zu einem guten Teil wird das höhere Unfallrisiko von temporär Arbeitenden durch die Kürze des Beschäftigungsverhältnisses verursacht. Mangelnde Kenntnisse des neuen Arbeitsplatzes resultieren in einem erhöhten Unfallgeschehen in den ersten Wochen eines Jobs. Dies gilt für temporär Arbeitende ebenso wie für Festangestellte. Nur sind temporär Arbeitende vergleichsweise häufig neu am Arbeitsplatz, weil sie naturgemäss für kürzere Dauer im Einsatz sind als Festangestellte.

Als zweiter wichtiger Faktor spielt die Ausbildung für das Unfallgeschehen eine Rolle. Die Studie zeigt, dass Hilfskräfte – temporäre wie festangestellte – ein mehr als doppelt so hohes Unfallrisiko haben wie ausgebildete Arbeitskräfte. Wenn temporär Arbeitende häufiger verunfallen, dann deshalb, weil sie deutlich häufiger ungelern und als Hilfskräfte im Einsatz sind als ihre festangestellten Kollegen.

Engagement für eine Verbesserung der Arbeitssicherheit

Auch wenn die Personalverleiher nicht direkt für das höhere Berufsunfallrisiko von temporär Arbeitenden verantwortlich sind, so findet swisstaffing doch jeden Unfall einen zu viel. Deshalb engagiert sich swisstaffing seit zwei Jahren in einem Projekt der EKAS, das die Unfallprävention im Personalverleih verbessern will. Ziel ist es, den betroffenen Akteuren – Einsatzbetrieben und Personalverleihern – Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen, die sie bei der Suche und Vermittlung geeigneter Arbeitskräfte unterstützen.

Eine Arbeitsgruppe mit verschiedenen Fachleuten der Suva, des Seco, der Unia, von swisstaffing, des Baumeisterverbandes und von Personalverleihfirmen hat die neuen Hilfsmittel entwickelt und getestet. Ein Hilfsmittel ist ein Objekt, das benutzt wird, um ein bestimmtes Ziel schneller oder besser zu erreichen, als es ohne dieses möglich wäre. Das Ziel in unserem Fall ist die Verbesserung der Berufsunfallprävention im Personalverleih. Die neuen Hilfsmittel richten sich an Personalberaterinnen und Personalberater, an Verantwortliche in Einsatzbetrieben sowie an temporäre Arbeitskräfte. Eine Verbesserung der Berufsunfallprävention und des Gesundheitsschutzes erfolgt beim Personalverleih immer im Zusammenspiel dieser drei Partner, weshalb die Hilfsmittel ihre Wirkung im

optimalen Zusammenspiel der Partner entfalten.

Anforderungsprofil

Das informationstechnologisch (IT) gestützte Anforderungsprofil richtet sich an Betriebe, die temporäre Arbeitskräfte einsetzen. Es besteht aus einer strukturierten Tabelle, die es erlaubt, auf einfache Art und Weise die erwünschten Anforderungen an die temporären Arbeitskräfte zu erfassen und aufzuführen. Die wichtigsten Kriterien sind die Ausbildung, die Berufserfahrung, der Einsatzbereich, die Kenntnisse der relevanten Aspekte zur Verbesserung der einsatzspezifischen Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sowie die erforderliche Schutzausrüstung.

Qualifikationsprofil

Das IT-gestützte Qualifikationsprofil richtet sich an die Personalberater der Verleihbetriebe. Es besteht ebenfalls aus einer strukturierten Tabelle, die neben den relevanten persönlichen Daten ermöglicht, angebotsbezogene Tätigkeit, Einsatzgebiet, Erfahrungen und Ausbildungen zu erfassen und aufzuführen.

Eine der wesentlichsten Stärken der beiden Hilfsmittel liegt darin, dass einsatzspezifisch – das heisst unter Berücksichtigung der Kriterien Branche, Beruf, Erfahrung und bisherige Ausbildung – die geeigneten Dokumente zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz online direkt verfügbar gemacht werden.

Das Anforderungsprofil und das Qualifikationsprofil sind nicht an feste Arbeitsabläufe gebunden und eignen sich deshalb für eine Vielzahl grosser und kleiner Ausleih- und Einsatzbetriebe. Allerdings sind die beiden Hilfsmittel vorerst auf das Branchenumfeld des Baugewerbes ausgerichtet. swisstaffing wird in Workshops Schnittstellen zu bestehenden IT-Lösungen aufzeigen und im Rahmen von Ausbildungsseminaren eine sinnvolle Integration der neuen Hilfsmittel in die Arbeitsabläufe verführen.

Sicherheitspass

Dieser soll es den temporären Arbeitskräften ermöglichen, alle Instruktionen und Ausbildungen zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auszuweisen. Aber auch für die Verleih- und die Einsatzbetriebe ist der



Die Autoren

David N. Peter, dipl. Ing. ETH/BWI
Arbeitsausschuss Hilfsmittel Arbeitssicherheit im Personalverleih

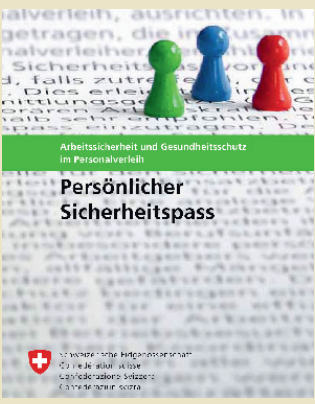


Myra Fischer-Rosinger ist wissenschaftliche Mitarbeiterin bei swisstaffing, dem Verband der Personaldienstleister der Schweiz.

¹ Sammelstelle für die Statistik der Unfallversicherung (SSUV) (Hrsg.) (2009). Unfallrisiken und Schadenverlauf im Personalverleih. www.ekas.ch

Sicherheitspass nutzbringend: Im Verleihbetrieb kann die arbeitssicherheitsrelevante Instruktion und damit die Vermittelbarkeit jeder temporären Arbeitskraft gezielt gefördert und Stufe für Stufe ausgebaut werden. Die Zuständigen in den Einsatzbetrieben verschaffen sich anhand des Sicherheitspasses rasch ein erstes Bild der Voraussetzungen, welche die temporäre Arbeitskraft bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz mitbringt. Die Handhabung des Sicherheitspasses ist denkbar einfach und selbstsprechend. Der Sicherheitspass ist nicht obligatorisch, bringt aber allen Seiten Vorteile und fördert die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz im Personalverleih.

David N. Peter und Myra Fischer-Rosinger



Machen Sie mit! Setzen Sie die Hilfsmittel ein! Sie sind innert Kürze auf der Homepage der EKAS (www.ekas.ch) verfügbar bzw. können dort bestellt werden.

News aus der Forschung: Die Effekte einer Flexibilisierung des Arbeitsmarktes

Eine vom europäischen Verband der Personaldienstleister, Eurociett, mitgetragene Internetplattform (www.flexworkresearch.org) sammelt und publiziert in Europa angefertigte Forschung zum Thema flexible Arbeit. Zwei neuere Studien behandeln die Wirkung von Politikprogrammen, die den Arbeitsmarkt flexibilisieren, und gelangen zu spannenden Resultaten:

In Italien wurde ein Erlass verabschiedet, der Beschränkungen bei der Nutzung von befristeten oder temporären Arbeitsverträgen aufhebt. Leandro Elia hat nun untersucht,² ob sich der Lohnunterschied zwischen Festangestellten einerseits und befristet bzw. temporär Beschäftigten andererseits durch diesen Erlass verändert hat. Er stellt einen negativen Einfluss auf die Löhne der befristet Angestellten fest. Der Lohnunterschied wird grösser. Qualifizierte Arbeitnehmende mit befristetem bzw. temporärem Vertrag verdienen 22 bis 37 Prozent weniger als festangestellte Fachkräfte. Bei ungelerten Arbeitskräften ist der Lohnunterschied zwischen fest und befristet Angestellten hingegen geringer. Elia erklärt dies damit, dass die Arbeitgeber befristete Anstellungen im Falle von Fachkräften dazu bräuchten, um deren Qualifikationen zu testen. Ein fester Arbeitsvertrag sei dann eine Art Belohnung für die produktiveren Arbeitskräfte. Demgegenüber braucht es für Hilfsarbeiten kaum besondere Fähigkeiten, weshalb die Arbeitgeber in diesem Fall die Mitarbeitenden nicht testen und sie aus anderen Gründen temporär beschäftigen.

Der Autor fragt sich, ob solche Flexibilisierungspolitiken ihr Ziel, neue Arbeitsplätze zu schaffen, auch tatsächlich erreichen oder ob

sie nicht vielmehr zu einem Zweiklassen-Arbeitsmarkt führen.

Eine andere Studie aus Deutschland³ bestätigt allerdings die (leicht) positive Wirkung von Flexibilisierungsmassnahmen auf das Stellenangebot. Stefan Bauernschuster hat untersucht, wie sich die Liberalisierung des Kündigungsschutzes in Deutschland auf das Einstellungs- und Entlassungsverhalten von Kleinfirmen auswirkt. Er stellt fest, dass die Firmen seit der Einführung des gelockerten Kündigungsrechts etwas mehr Anstellungen tätigen, während sich an den Kündigungen trotz Liberalisierung nichts geändert hat. Ausserdem bewirkt die Flexibilisierung der Arbeit eine zunehmende Ablösung temporärer Arbeitsverträge durch feste Anstellungen.

Es muss offenbleiben, ob die Effekte von – notabene: unterschiedlichen – Flexibilisierungsmassnahmen in zwei verschiedenen Ländern ohne weiteres zusammengefasst werden können. Dennoch verleiten die beiden Studien zu folgendem Schluss: Eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes führt dazu, dass die Unternehmen mehr Stellen anbieten. In gewissen Fällen handelt es sich um eine Konsolidierung bestehender Stellen (von Temporär- zu Festanstellungen). In anderen Fällen werden – allenfalls zu tieferen Löhnen – neue Jobs geschaffen. Dabei ist hervorzuheben, dass es sich um Jobs handelt, die ohne Arbeitsmarkliberalisierung gar nicht angeboten würden.

²Elia, Leandro (2009). Temporary/permanent workers wage gap: a brandnew form of wage inequality? www.flexworkresearch.org

³Bauernschuster, Stefan (2009). Relaxed Dismissal Protection: Effects on the Hiring and Firing Behavior of Small Firms. www.flexworkresearch.org

swisstemptrend: die monatlich aktualisierte Temporärbranchen-Entwicklung

Das Temporärarbeitsvolumen hat im Oktober 2009 gegenüber Oktober 2008 um 10,3% abgenommen. Damit schreibt die Temporärarbeitsbranche nun seit einem Jahr negative Wachstumsraten. Seit dem Frühjahr nehmen die Schrumpfraten allerdings (mit wenigen Ausnahmen) kontinuierlich ab, so dass swissstaffing von einer weiteren Erholung in den kommenden Monaten ausgeht. Dies umso mehr, als der Vergleich mit der Erwerbslosenquote der letzten Jahre zeigt, dass das Temporärwachstum jeweils rund um den Zeitpunkt eines Erwerbslosenpeaks seinen Nullpunkt erreicht. So ist zu erwarten, dass das Temporärarbeitsvolumen im Verlaufe des 2010 wieder zu wachsen beginnen wird. Denn für diesen Zeitpunkt wird der Arbeitslosenpeak von etwas über 5% prognostiziert.

