

Temporärarbeit – ein Gewinn bringender Mosaikstein

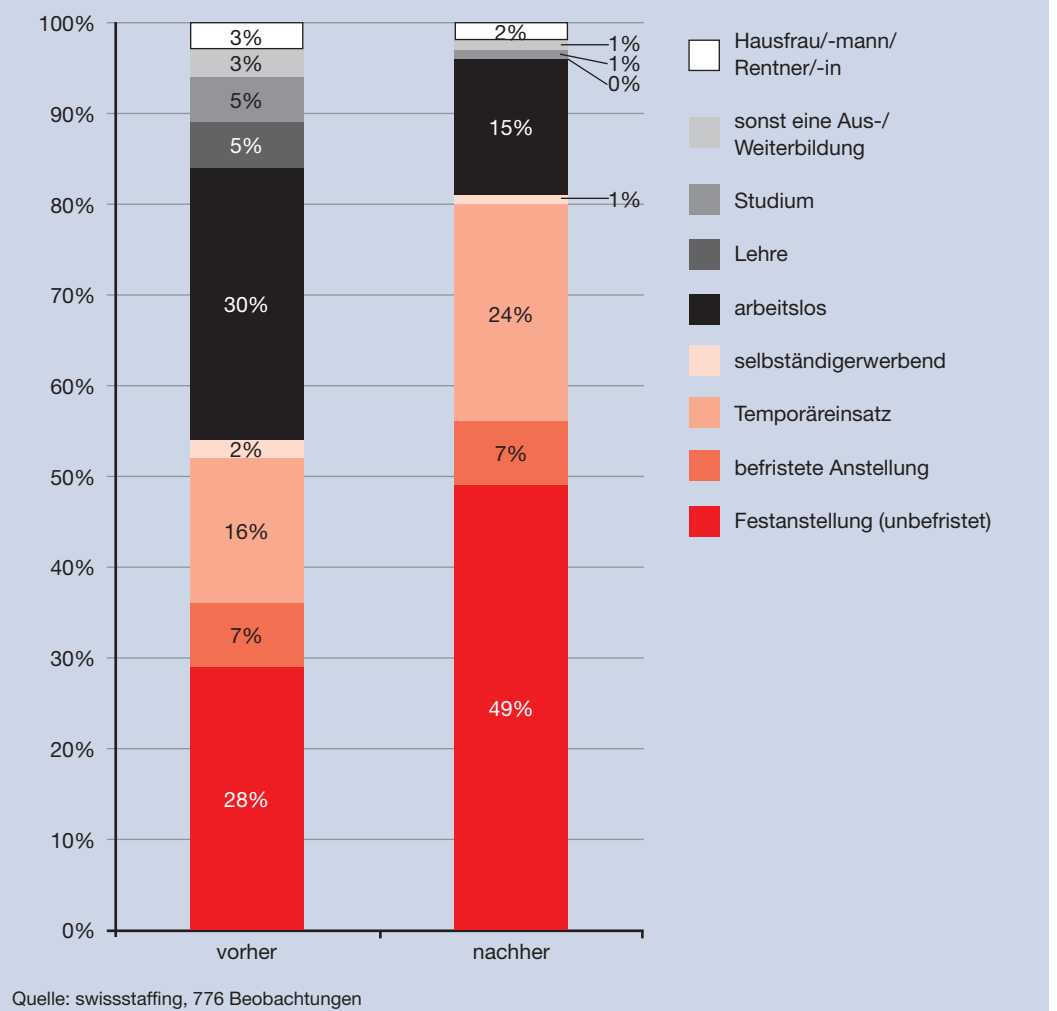
Rund 300 000 Menschen arbeiten in der Schweiz temporär. Sie sind nach dem Temporäreinsatz wesentlich besser in den Arbeitsmarkt integriert als vor dem Temporärjob. Im Vergleich zu 2006 ist der Anteil der Temporärarbeitenden, die rund ein Jahr nach dem Temporäreinsatz erwerbstätig bleiben, 2010 sogar deutlich gestiegen – von 60 Prozent auf 74 Prozent. Dies ist umso beachtlicher, als 2010 ein Nach-Krisen-Jahr war; 2006 war dagegen ein Boom-Jahr. In einer von gfs-zürich durchgeführten Umfrage bei 1004 Temporärarbeitenden hat der Verband der Personaldienstleister swissstaffing die Temporärarbeit in der Schweiz unter die Lupe genommen. Dabei sind spannende Entwicklungen zutage getreten.

Häufig ganz bewusster Entscheid, temporär zu arbeiten

42 Prozent der Temporärarbeitenden suchen genau den vorübergehenden Charakter der Temporärarbeit, da dies zu ihrer Lebenssituation passt – meist zur Überbrückung von zwei anderen Tätigkeiten. Für sie ist der Temporärjob kein Job zweiter Wahl. Dass hinter dem Entscheid, temporär zu arbeiten, eine freie Wahl steht, belegt auch die Tatsache, dass über ein Viertel (28 Prozent) der Temporärarbeitenden schon einmal einen angebotenen Temporärjob abgelehnt hat. Die wichtigsten Gründe für eine solche Ablehnung sind: Die Betroffenen haben bereits eine andere Stelle gefunden, oder die offerierte Stelle gefiel ihnen nicht – sei es bezüglich Inhalt, Lohn oder Pensum.

58 Prozent entscheiden sich hingegen für einen Temporäreinsatz, weil sie keine andere Stelle gefunden haben. Sie versprechen sich in erster Linie eine Steigerung der Chancen, später eine Festanstellung zu finden. Diese Erwartungen werden, wie die Studie von swissstaffing zeigt, mehrheitlich erfüllt: Rund ein Jahr nach der Temporärarbeit haben 49 Prozent die gewünschte Festanstellung gefunden. Weitere 32 Prozent bleiben auf ande-

Grafik 1: Feststellensuchende Temporärarbeitende und ihre berufliche Situation vor sowie nach dem Temporäreinsatz



re Weise in den Arbeitsmarkt integriert (befristete Anstellung, weiterer Temporäreinsatz, selbständig erwerbend). Nur 15 Prozent fallen in die Arbeitslosigkeit. Insgesamt bleiben somit 81 Prozent der feststellensuchenden Temporärarbeitenden auch längerfristig am Arbeitsmarkt integriert (Grafik 1). Vor dem Temporäreinsatz waren weitaus weniger erwerbstätig, nämlich nur 53 Prozent.

Weitet man die Analyse auf alle Temporärarbeitenden aus – also unabhängig von ihren weiterführenden beruflichen Absichten –, sinkt der Anteil Erwerbstätiger ein wenig: 74 Prozent bleiben innert Jahresfrist am Arbeitsmarkt. In der genannten Gruppe haben allerdings 8 Prozent vor, nach dem Temporäreinsatz eine Aus- oder Weiterbildung zu absolvieren. Das erklärt die leicht geringere Arbeitsmarktintegration.

Gut ausgebildete, Schweizer und junge Temporärarbeitende haben besonders gute Chancen, durch den Temporärjob einen längerfristigen Platz am Arbeitsmarkt – häufig

eine Feststelle – zu finden. Auch die Feststellenchancen von Lehrabgängern, die temporär arbeiten, sind gut. Die Temporärarbeit ist für sie ein wichtiger Einstiegskanal in die Arbeitswelt. Rund ein Fünftel der Lehrabgänger findet den ersten Job nämlich bei einem Temporbüro.

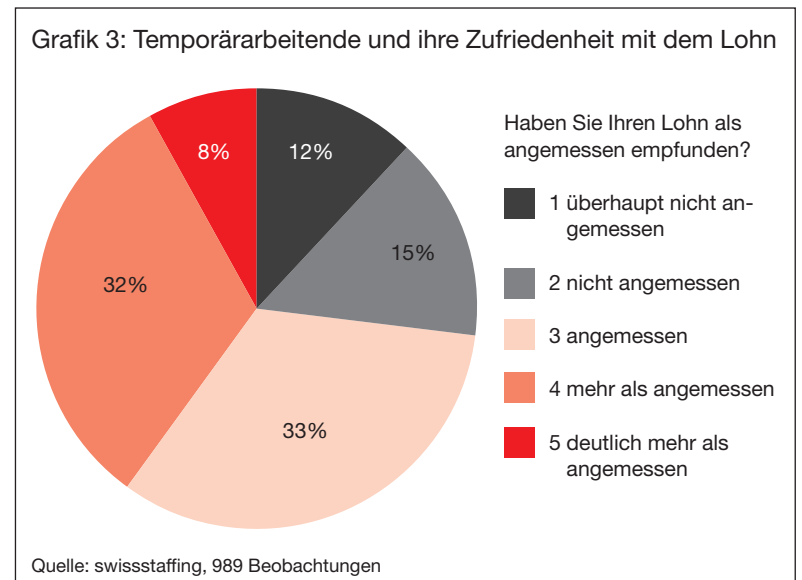
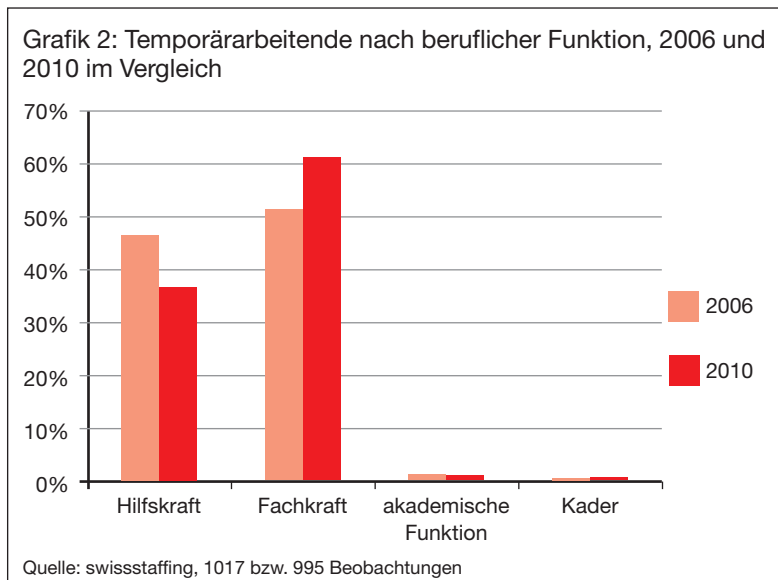
Temporärarbeit – eine Episode

Die Temporärarbeit wird von den meisten Beteiligten somit als Episode verstanden und genutzt, die in der Regel nur ein paar Monate dauert. Die Hälfte der Temporärarbeitenden bleibt maximal 14 Monate bei dieser Arbeitsform. Drei Viertel der Temporärarbeitenden sind spätestens nach zwei Jahren nicht mehr über einen Personaldienstleister angestellt. Die Temporärarbeit dient ihnen als Einstieg in den Arbeitsmarkt, Zwischenlösung oder Sprungbrett zu einer Festanstellung. Eine kleine Minderheit von sieben Prozent bleibt hingegen wesentlich länger, das heisst über



Die Autorin

Myra Fischer-Rosinger
ist Vizedirektorin von swissstaffing, dem Verband der Personaldienstleister der Schweiz.
myra.fischer-rosinger@swissstaffing.ch



vier Jahre und in vereinzelten Fällen sogar deutlich länger, in Temporärarbeitsverhältnissen beschäftigt.

Trend zu qualifizierten Profilen

Temporärarbeitende sind vornehmlich mit Fachaufgaben – im handwerklichen, technischen, administrativen oder Dienstleistungsbereich – betraut und verteilen sich auf zahlreiche Branchen. Seit der letzten Umfrage aus dem Jahr 2006 ist der Fachkräfteanteil unter den Temporärarbeitenden zulasten des Hilfsarbeiteranteils markant angestiegen (von 52 Prozent auf 61 Prozent, Grafik 2). Diese Verschiebung zeigt deutlich, dass die Personaldienstleister mit dem Trend in Richtung höher qualifizierter Arbeit Schritt halten. Der Hilfskräfteanteil unter den Temporärarbeitenden ist im Vergleich zu allen Erwerbstätigen aber nach wie vor überdurchschnittlich und beträgt 37 Prozent. Hilfskräfte werden besonders häufig in Industriebranchen eingesetzt (43 Prozent). Im Bauwesen ist der Hilfskräfteanteil dagegen unterdurchschnittlich (25 Prozent).

Ein Fünftel der Temporärarbeitenden wird im Bauhaupt- oder Baunebengewerbe eingesetzt. Ein Drittel arbeitet in der Industrie – davon die meisten in der chemischen Industrie, der Maschinen-/Elektroindustrie sowie in der Nahrungsmittelherstellung. Die andere, knappe Hälfte der Temporärarbeitenden ist im Dienstleistungssektor beschäftigt, vorwiegend im Detailhandel, in Transport und Lagerung, im Gastgewerbe und im Tourismus sowie in den Kommunikations- und Callcenter-Dienstleistungen.

An allen Beschäftigten in der Schweiz beträgt der Anteil Temporärarbeitender (in Vollzeitäquivalenten) 2,0 Prozent. In gewissen Branchen ist der Anteil aber bedeutend höher und leisten Temporärarbeitende einen vitalen Beitrag an die Branchenproduktion. So zum Beispiel im Bauhauptgewerbe, wo der Anteil Temporärarbeitender bei 6,7 Prozent liegt. In der Nahrungsmittelherstellung beträgt der

Anteil Temporärarbeitender gar 8,0 Prozent, in der chemischen Industrie 7,8 Prozent.

Eine runde Sache

Die Temporärarbeitenden sind mit der gewählten Arbeitsform zufrieden. 70 Prozent würden sie Freunden oder Verwandten empfehlen. Die Nützlichkeit der Temporärarbeit beurteilen sie in verschiedener Hinsicht als gut – sei es, um berufliche Erfahrungen zu sammeln, um eine feste Anstellung zu finden oder als Überbrückung bzw. Zwischenlösung.

Auch mit dem Lohn sind Drei Viertel (73 Prozent) der Temporärarbeitenden zufrieden – in manchen Fällen sogar mehr als zufrieden: Ein Drittel findet den Lohn angemessen, ein weiterer Drittel findet ihn mehr als ange-

messen. Knapp 10 Prozent finden ihn sogar deutlich mehr als angemessen (Grafik 3).

Darum erstaunt es nicht, dass der Temporeinsatz zwei Dritteln der Temporärarbeitenden als zentrale Einnahmequelle dient – auch wenn er in der Regel für eine überschaubare Dauer eingegangen wurde. So bestreitet fast die Hälfte (44 Prozent) der Temporärarbeitenden ihren Lebensunterhalt bzw. den ihrer Familie alleine. Ein knapper Viertel (23 Prozent) bestreitet den Lebensunterhalt zusammen mit einem bzw. einer Partner/-in, aber als Hauptverdiener/-in.

Der Bericht «Die Temporärarbeit in der Schweiz – Aktualisierungsstudie» ist auf www.swissstaffing.ch abrufbar und liegt dieser Ausgabe von HR Today bei.

Myra Fischer-Rosinger

GAV Personalverleih in Kraft getreten

Der Bundesrat hat am 13. Dezember 2011 den Gesamtarbeitsvertrag für den Personalverleih allgemeinverbindlich erklärt. Der GAV Personalverleih ist somit am 1. Januar 2012 in Kraft getreten. Er gilt für alle swissstaffing-Mitglieder sowie für sämtliche nicht organisierten Personalverleiher, die pro Kalenderjahr eine Lohnsumme von mindestens 1,2 Millionen Franken aufweisen.

Der GAV Personalverleih kommt auch dann zur Anwendung, wenn für einen Einsatzbetrieb ein anderer GAV gilt. Handelt es sich dabei um einen allgemeinverbindlich erklärten GAV oder um einen GAV, der im Anhang 1 zum GAV Personalverleih aufgeführt ist, so übernimmt der GAV Personalverleih deren Bestimmungen über Löhne, Arbeitszeiten, Ferien, Feiertage sowie allfällige Regelungen über den flexiblen Altersrücktritt. Hinsichtlich aller anderen Regelungen (GAV-Beitrag, Krankentaggeld, berufliche Vorsorge etc.) gilt hingegen für jeden Einsatzbetrieb unabhängig von der Branche der GAV Personalverleih.

Gemäss GAV Personalverleih müssen die Personaldienstleister neu für die verliehenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Basismindestlohn zwischen 16.46 und 23.59 Franken pro Stunde respektieren (falls nicht die Löhne eines anderen GAV zur Anwendung kommen). Daneben sieht der GAV Personalverleih eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 42 Stunden, 5 Wochen Ferien für Arbeitnehmende ab vollendetem 50. Altersjahr sowie eine Krankentaggeldversicherung vor.

Es gilt eine Übergangsfrist von drei Monaten, damit sich die betroffenen Personalverleiher auf die neue Situation einstellen können. Für allfällige GAV-Verletzungen während dieser Übergangsfrist dürfen die Vollzugsorgane des GAV Personalverleih keine Konventionalstrafen und Kontrollkosten aussprechen, hat der Bundesrat beschlossen.

Weitere Informationen zum GAV Personalverleih finden Sie auf www.swissstaffing.ch