



Neue Zürcher Zeitung
8021 Zürich
044/ 258 11 11
www.nzz.ch

Medienart: Print
Medientyp: Tages- und Wochenpresse
Auflage: 110'854
Erscheinungsweise: 6x wöchentlich

Titelarbeiten suchen Spezialisten als Springer
4%

Themen-Nr.: 215.011
Abo-Nr.: 1075681
Seite: 31
Fläche: 82'117 mm²

Flexible Personalplanung

Dank Temporärkräften können Unternehmen saisonale Spitzen abfedern. Mitarbeiter, die nur befristet für eine Firma tätig sind, leisten auch wertvolle Dienste bei anspruchsvollen Tätigkeiten wie Entwicklungsprojekten. Sie sind vollwertige Arbeitskräfte und verdienen einen respektvollen Umgang.

Temporärkräfte sind mehr als eine Puffermasse

Industrieunternehmen wie Georg Fischer und Coltene haben an befristet beschäftigte Mitarbeiter hohe Erwartungen



Ist in einem Betrieb Not am Mann, verschaffen Temporärkräfte willkommene Entlastung.

ANNICK RAMP / NZZ



Neue Zürcher Zeitung
8021 Zürich
044/ 258 11 11
www.nzz.ch

Medienart: Print
Medientyp: Tages- und Wochenpresse
Auflage: 110'854
Erscheinungsweise: 6x wöchentlich

Themen-Nr.: 215.011
Abo-Nr.: 1075681
Seite: 31
Fläche: 82'117 mm²

Arbeitskräfte auf Zeit verschaffen Unternehmen in zyklischen Branchen wie dem Industriesektor Flexibilität. Doch sie sind auch ein beliebtes Reservoir für Festanstellungen.

DOMINIK FELDGES

Beim Schaffhauser Konzern Georg Fischer (GF) ist der Personalbestand im vergangenen Jahr anders als bei den meisten Schweizer Industrieunternehmen gestiegen. Der Grund für die Zunahme um fast 300 Mitarbeiter oder 2% auf über 14 400 Beschäftigte liegt in der Festanstellung von ehemaligen Temporärkräften. Nationale gesetzliche Bestimmungen zwangen GF, eine grössere Anzahl von zuvor lediglich befristet eingesetzten Leuten in Deutschland und Österreich fest zu übernehmen.

Festanstellung als Option

Wie Peter Ziswiler, der oberste Personalverantwortliche von GF, ausführt, wurde das Unternehmen durch diesen Schritt nicht überrascht. Man habe bewusst in Kauf genommen, diese Leute dereinst in eine Festanstellung überzuführen. In Österreich kann GF Temporärkräfte längstens sechs Monate am Stück arbeiten lassen. Bei einer Beschäftigung über diesen Zeitraum hinaus ist eine Festanstellung vorgeschrieben. Ähnliche Bestimmungen kennen Länder wie Spanien und Italien.

Theoretisch hätte GF bei den betroffenen Arbeitnehmern die Möglichkeit gehabt, diese unmittelbar nach Ablauf ihres befristeten Vertrags durch neue Temporäre zu ersetzen. Dies entspricht aber nicht dem Selbstverständnis des als Zulieferer der Bau- und Automobilbranche sowie als Maschinenhersteller tätigen Industriekonzerns. Wo es sich anbietet, offeriert er zunächst auf Zeit Beschäftigten gerne eine Festanstellung. Voraussetzung dafür ist, dass der entsprechende Produktionsbetrieb ausreichend ausgelastet ist, die Auftragslage als gut bezeichnet werden kann.

Die Beschäftigung von temporären Arbeitskräften ist bei GF üblich. Typischerweise bewegt sie sich im Produktionsbereich, auf den mit rund 8000 Mitarbeitern mehr als die Hälfte der gruppenweiten Belegschaft entfällt, zwischen 5% und 10%. Als Einsatzgebiete dienen unter anderem die Material-Endbearbeitung, das Verpacken von gefertigten Teilen oder Rüstarbeiten für den Transport. Eher selten ist laut Personalchef Ziswiler der Einsatz von Arbeitskräften auf Zeit für hochspezialisierte Tätigkeiten (vgl. untenstehenden Artikel). Diese bedürften einer langen Einführungszeit, gibt Ziswiler zu bedenken. Das Management legt zudem innerhalb des gesamten Unternehmens Wert darauf, dass alle Mitarbeiter mit kritischen Aufgaben einen Stellvertreter haben, der bei Krankheit oder anderen temporären Ausfällen einspringen kann.

Nicht nur Ferienvertretungen

In den Produktionsbetrieben von GF gelangen Temporärkräfte vor allem während Perioden mit besonders vielen Aufträgen zum Einsatz. Sie sind auch in Ferienzeiten gefragt, wenn zahlreiche Festangestellte gleichzeitig abwesend sind. Ausserdem dienen sie zur Bewältigung von Spezialsituationen, beispielsweise wenn neue Produktionsanlagen in Betrieb genommen werden und erfahrene feste Mitarbeiter für deren Bedienung vorübergehend abgezogen werden müssen.

Auch bei Coltene, einem Hersteller von Verbrauchsmaterialien für Zahnärzte mit Domizil in Altstätten im St. Galler Rheintal, beträgt der Anteil von Temporärkräften in der Produktion bis zu 10%. Das Unternehmen griff im vergangenen Jahr am Stammsitz, wo im Vorjahr noch restrukturiert worden war, vermehrt auf diese Kategorie von Beschäftigten zurück. Weil sich der Bestelleingang verbessert hatte, sah es sich mit Engpässen in der Produktion konfrontiert.

Die Firma, die 2015 anders als GF ein

rückläufiges Betriebsergebnis erwirtschaftet hat, will sich auf der Kostenseite aber weiterhin «sehr restriktiv» verhalten, wie Geschäftsführer Martin Schaufelberger an der Bilanzmedienkonferenz vor zwei Wochen unterstrich. Der Einsatz von Temporärkräften ermöglicht ihr Flexibilität, denn auf diese Art lässt sich die Produktion steigern, ohne dass höhere Fixkosten in Kauf genommen werden müssen.

Aufwendige Einschulung

Das Unternehmen Coltene, das regelmässig auch Arbeitskräfte auf Zeit zur Bewältigung von typischerweise zum Quartalsende auftretenden saisonalen Spitzen beschäftigt, rekrutiert die meisten Temporärkräfte via Agenturen. Daneben führt es wie GF eine eigene Kartei mit den Daten von Personen, die sich bei früheren befristeten Einsätzen bewährt haben. Der Vorteil dabei bestehe darin, dass man diese Leute schon kenne und vor allem ihre Leistungsfähigkeit gut einschätzen könne, sagt Finanzchef Gerhard Mahrle. Auf die Nachteile von Temporären angesprochen, verweist Mahrle auf die höheren Lohnkosten, die sich aufgrund der von Agenturen verlangten Gebühren ergäben. Ein weiterer Kostenfaktor sei die Einschulung der Arbeitskräfte auf Zeit.

Peter Ziswiler von GF empfiehlt, diese auf keinen Fall zu unterschätzen. Gerade Unternehmen in der Schweiz könnten es sich nicht leisten, bei der Qualität Abstriche zu machen, weil Arbeitnehmer beispielsweise mit den Produktionsmitteln nicht ausreichend vertraut seien. Laut seiner Einschätzung müssen auch Sicherheitsvorschriften von allen Beschäftigten aufs Genaueste verinnerlicht werden. Was GF auf keinen Fall wolle, fügt er hinzu, sei eine Zweiklassengesellschaft bei den Mitarbeitern. Das bedinge, dass Temporärkräften auch mit Anstand und Respekt begegnet werde.