

Personaldienstleister in Sozialpartnerschaft eingebunden

Die Interessen von Swiss Staffing an einem eigenen GAV für temporär Arbeitende

Von Myra Fischer-Rosinger*

Der Verband der Personaldienstleister der Schweiz (Swiss Staffing) hat sich aktiv um einen eigenen Gesamtarbeitsvertrag für die temporär Arbeitenden bemüht und sieht sich nach fast einem Jahr am Ziel. Die Autorin legt im nachstehenden Beitrag dar, welche Gründe die Personalverleiher bewogen haben, sich eigenständig in die Sozialpartnerschaft einzubringen.

Die Herausforderung bestand für die Personaldienstleister darin, einen für alle temporär Arbeitenden geltenden, einheitlichen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) auszuhandeln, der zum einen die Eigenheit dieser Arbeitsform und die Interessen der Personalverleiher berücksichtigt und zum andern die Errungenschaften der verschiedenen geltenden, allgemeinverbindlich erklärten GAV aufrechterhält. Die ausgehandelte Vereinbarung stellt ein Novum in der Schweizer Sozialpartnerschaft dar. Bis dato beschränkten sich GAV auf eine Branche oder Firma. Der GAV für temporär Arbeitende umfasst hingegen mehrere Branchen – nämlich alle jene, in denen temporär Arbeitende eingesetzt werden. Im Vorfeld der Verhandlungen veranlasste juristische Abklärungen hatten ergeben, dass der Abschluss eines GAV, der nicht nach der Branche, sondern nach der Anstellungsart definiert wird, möglich ist. Rund 180 000 temporär Arbeitende erhalten mit dem neuen Vertragswerk neu einen GAV, der Mindestlöhne, Arbeitszeiten, Ferien- und Feiertagsentschädigungen, Weiterbildung, berufliche Vorsorge, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Kündigungsfristen und Probezeit regelt.

Die Motive der Personalverleiher

Für die bei Swiss Staffing organisierten Personalverleiher gab es mehrere Gründe, die Sozialpartnerschaft aktiv zu suchen. Erstens verzeichnet die Temporärarbeit in letzter Zeit ein starkes Wachstum. Der Branchenumsatz ist im letzten Jahrzehnt jährlich durchschnittlich um über 12 Prozent gewachsen. Mehr als 260 000 Personen arbeiteten im Jahr 2007 temporär. Um sich als Arbeitsform der Zukunft zu etablieren, muss die Dienstleistung des Personalverleihs auf gesunde Beine gestellt und im Arbeitsmarkt verankert werden. Die Sozialpartnerschaft bildet eine gute Basis dafür. Branchenregeln sollen verhindern, dass Ein-

satzbetriebe aus ihrem Flexibilitätsbedürfnis heraus über den Kanal des Personalverleihs Lohndumping betreiben. Unlauterer Wettbewerb mittels Preis- bzw. Lohndumping durch «schwarze Schafe» unter den Personalverleihern soll mit einem branchenweiten GAV verhindert werden. Das ausgehandelte Vertragswerk soll deshalb nur in Kraft treten, wenn es allgemeinverbindlich erklärt wird. – Mit dem Abschluss eines GAV möchte die Personalverleiherbranche auch ihre Partnerrolle am Arbeitsmarkt betonen. Personalverleiher haben eine Vermittlerrolle zwischen stellensuchenden Menschen und personalsuchenden Firmen. Sie erfüllen ihren Auftrag am besten, wenn sie auf die Bedürfnisse beider Kundengruppen reagieren. Deshalb wurde der Dialog mit der Arbeitnehmerschaft gesucht.

Koalitionsrecht für Personalverleiher

Das den Personalverleihern verfassungsmässig zustehende Koalitionsrecht konnte Swiss Staffing mit der Aufnahme von GAV-Verhandlungen durchsetzen. Die Personalverleiher hatten bis heute kein demokratisches Mitspracherecht bei der Erarbeitung der sie betreffenden Regelwerke. Wurde ein von Sozialpartnern einer Branche ausgehandelter Gesamtarbeitsvertrag allgemeinverbindlich erklärt, galt er umgehend auch für die Personalverleiher, obwohl diese nie Gelegenheit gehabt hatten, sich in die Aushandlung des Vertragswerkes einzubringen. Die Sozialpartner der einzelnen Branchen hatten überdies die Möglichkeit, sich für die administrative Umsetzung ihres GAV über Vollzugsbeiträge entschädigen zu lassen. Dies blieb den Personalverleihern bis dato verwehrt, da sie nicht Vertragspartner waren. So erwuchs ihnen grosser administrativer Mehraufwand, der nicht abgegolten werden konnte.

Weiter möchte der Verband mit seinem Schritt in die Sozialpartnerschaft einen Beitrag zur Umsetzung des Flexicurity-Konzepts leisten. Der erhöhte Flexibilisierungsdruck ist eine Realität, der man sich nicht verweigern kann. Dennoch darf dadurch der Anspruch der Arbeitnehmenden auf soziale Sicherheit nicht unterminiert werden. Gefragt sind deshalb Lösungen, die eine flexible Personaldienstleistung für Einsatzbetriebe sicherstellen, gleichzeitig aber das Bedürfnis der Arbeitnehmenden nach sozialer Sicherheit erfüllen.

Der Abschluss eines GAV für temporär Arbeitende in der Schweiz fällt mit der Einigung des Rates der Europäischen Union bezüglich der Richtlinie über Temporärarbeit (Temporary Agency Work Directive) zusammen. Inhaltlich stehen sich die beiden Regelwerke nahe. Auch die

EU-Lösung sieht die grundsätzliche Gleichbehandlung von temporär Arbeitenden und Festangestellten (equal treatment) vor, überlässt den Mitgliedsstaaten aber eine gewisse Flexibilität in der Umsetzung dieses Grundsatzes und gewährt verschiedene Möglichkeiten, um von diesem Grundsatz abzuweichen. In Grossbritannien beispielsweise erhalten temporär Arbeitende erst ab der 13. Einsatzwoche das Recht auf gleichen Lohn wie regulär Angestellte. Die Schweizer Lösung sieht eine weitgehende Gleichstellung punkto Lohn ab dem ersten Einstellungstag vor.

Zur Förderung der Flexibilität am Arbeitsmarkt sieht der neue GAV in den Bereichen BVG und Krankentaggeld hingegen analog der britischen Lösung Abweichungen vom Gleichbehandlungsgrundsatz während der ersten drei Monate der Beschäftigung vor.

Aus makroökonomischer Sicht ist die (Teil-) Übertragung der Arbeitsmarktregulierung vom Gesetzgeber an die Sozialpartner zu begrüssen. Der Staat regelt damit insgesamt weniger; die Flexibilität des Arbeitsmarktes bleibt erhalten, was sich insgesamt positiv auf die Beschäftigung auswirkt. Die von den Sozialpartnern ausgehandelten Zusatzregeln können auf Branchen- oder gar Firmenniveau definiert werden. Es resultieren differenziertere Lösungen, als wenn der Staat schweizweit geltende Regeln festgesetzt hätte.

Die Medaille hat auch eine Kehrseite

Der mit einem GAV erzielte soziale Frieden schützt vor volkswirtschaftlichen Effizienzverlusten durch Streiks. Ein branchenweit geltender GAV hat den Vorteil, einen allfälligen «race to the bottom» durch die Branchenunternehmen mittels Preis- bzw. Lohndumping zu verhindern. Die Kehrseite der Medaille ist allerdings, dass so auch die Gewerbefreiheit und damit gewisse positive Effekte des Wettbewerbs – etwa bei den Preisen – eingeschränkt werden. Hinzu kommt, dass Mindestlöhne zu mehr Arbeitslosigkeit führen (können). Eine festgelegte Lohnuntergrenze birgt die Gefahr, dass Unternehmen auf billigere Produktionsfaktoren – Maschinen – oder auf günstigere Standorte im Ausland ausweichen. Damit gehen Arbeitsplätze in der Schweiz verloren.

Umso wichtiger ist es, falls dennoch zum Mittel von Mindestlöhnen gegriffen wird, diese nach Region und/oder Qualifikation zu differenzieren, wie dies im Falle des Temporär-GAV geschehen ist. Es ist wichtig, im Rahmen von gesamtarbeitsvertraglichen Lösungen ein Gleichgewicht zu finden, das die Marktkräfte lenkt, ihnen aber nicht entgegenwirkt.

* Die Autorin ist wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Swiss Staffing, dem Verband der Personaldienstleister der Schweiz.