

# Der neue Gesamtarbeitsvertrag für temporär Arbeitende

**Fast ein Jahr lang haben swisstaffing, der Verband der Personaldienstleister der Schweiz, und die Gewerkschaft Unia, die auch weitere Arbeitnehmerorganisationen vertrat, über einen Gesamtarbeitsvertrag für temporär Arbeitende verhandelt. Ende Mai haben sie sich auf die Eckwerte eines GAV geeinigt, der Ende Juni von den zuständigen Organen mit grossem Mehr gutgeheissen wurden. Ist die Allgemeinverbindlicherklärung durch den Bundesrat erfolgt, soll er auf den 1. Januar 2009 in Kraft treten.**

Die Ausgangslage: Der Personalverleih wird durch das Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) geregelt, das seit 1991 in Kraft ist. Es verpflichtet die Personalverleihfirmen auf die Einhaltung (bestimmter Bestimmungen) aller GAV, die allgemeinverbindlich erklärt sind, so auch des Landesmantelvertrages für das Bauhauptgewerbe (LMV).

## In verschiedensten Branchen

Temporär Arbeitende werden in verschiedenste Branchen verliehen. Je nachdem, wo eine temporär arbeitende Person eingesetzt wird, ist demnach ein anderer GAV relevant. Bis heute waren von allen temporär Arbeitenden zirka 30% einem allgemeinverbindlich erklärten GAV unterstellt. Für die anderen rund 70% galt bis anhin nur das AVG, da sie in Branchen ohne allgemeinverbindlich erklärten GAV verliehen wurden.

Die Verpflichtung auf die Einhaltung der allgemeinverbindlich erklärten GAV ist für die Personalverleiher aus zwei Gründen suboptimal: Erstens umfasst die Palette heute über 60 allgemeinverbindlich erklärte GAV mit jeweils sehr unterschiedlichen Inhalten. Diese Vielfalt einzuhalten bringt den Personalverleihern eine beachtliche administrative Belastung. Zweitens waren diese Branchen-GAV ohne jede Mitsprache der Personalverleiher ausgehandelt worden. Das den Personalverleihern verfassungsmässig zu-

stehende Recht der Koalitionsfreiheit zum Schutz der eigenen Interessen wurde damit verletzt.

## Neuartige GAV-Lösung

Die Herausforderung bestand somit darin, einen für alle temporär Arbeitenden geltenden, einheitlichen GAV auszuhandeln, der die Eigenheit dieser Arbeitsform und die Interessen der Personalverleiher berücksichtigt und gleichzeitig die Errungenschaften der verschiedenen bisher geltenden (allgemeinverbindlich erklärten) GAV aufrechterhält.

Rund 180 000 temporär Arbeitende erhalten mit dem neuen Vertragswerk einen GAV, der Mindestlöhne, Arbeitszeiten, Ferien- und Feiertagsentschädigungen, Weiterbildung, berufliche Vorsorge, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Kündigungsfristen und Probezeit regelt. Für jene rund 80 000 temporär Arbeitenden, die in Branchen eingesetzt werden, wo bisher ein allgemeinverbindlich erklärter GAV zur Anwendung kam, behält letzterer in den Kernpunkten (Mindestlöhne und Arbeitszeiten) Vorrang. In allen weiteren Punkten kommen subsidiär die neu ausgehandelten Bestimmungen des GAV Personalverleih zur Anwendung.

## Die Beweggründe von swisstaffing

Die bei swisstaffing organisierten Personalverleiher suchten



# swisstaffing

aus verschiedenen Gründen die Sozialpartnerschaft:

Die Temporärarbeit hat einen massiven Boom erfahren. Der Branchenumsatz ist im letzten Jahrzehnt jährlich durchschnittlich um über 12% gewachsen. 2007 arbeiteten mehr als 260 000 Personen temporär. Grund für den Boom sind unter anderem die Globalisierung und der verschärfte internationale Wettbewerb. Dies veranlasst die Firmen zur Flexibilisierung von Produktion und Arbeit. Damit ist die Nachfrage nach flexiblen Arbeitsformen, wie z. B. der Temporärarbeit, stark angewachsen. Hinzu kommt das auch auf Arbeitnehmerseite vorhandene Bedürfnis nach flexiblen Arbeitsformen, die es erlauben, alternative Lebenspläne zu verwirklichen.

Um sich als Arbeitsform der Zukunft zu etablieren, muss der Personalverleih auf gesunde Beine gestellt und im Arbeitsmarkt verankert werden. Die Sozialpartnerschaft bildet eine gute Basis dafür. Branchenregeln sollen verhindern, dass Einsatzbetriebe 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 dem branchenweiten GAV ebenfalls verhindert werden. Das ausgehandelte Vertragswerk wird deshalb nur in Kraft treten, wenn es allgemeinverbindlich erklärt wird, also für alle temporären Arbeitsverhältnisse zur Anwendung kommt.

Das den Personalverleihern verfassungsmässig zustehende Koalitionsrecht konnte swisstaffing mit der Aufnahme von GAV-Verhandlungen durchsetzen. Die Personalverleiher hatten bis heute kein demokratisches Mitspracherecht bei der Erarbeitung sie betreffender Regelwerke.

Andere Branchensozialpartner hatten zudem die Möglichkeit, sich für die administrative Umsetzung ihres GAV durch Vollzugsbeiträge zu entschädigen. Diese Möglichkeit stand den Personalverleihern nicht offen, da sie nicht Vertragspartner waren. Somit wurde ihr administrativer Mehraufwand in Millionenhöhe nicht abgegolten.

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

### Die Inhalte des neuen GAV

Im Rahmen des GAV Personalverleih wurde diesem Grundsatz mit einer nach Einsatzdauer differenzierten Regelung Rechnung getragen. Bei kurzen und einmaligen Temporäreinsätzen (von maximal dreimonatiger Dauer) steht die Flexibilität im Vordergrund. Es gelten kürzere Kündigungs- und Lohnfortzahlungsfristen im Krankheitsfall; die Pflicht zum Entrichten von BVG-Beiträgen entfällt. Bei längeren oder mehrmaligen Temporäreinsätzen (von insgesamt über dreimonatiger Dauer) wird hingegen ein höheres Mass an sozialer Sicherheit gewährleistet und gilt das auch auf EU-Ebene postulierte Gebot des equal treatment (Gleichbehandlung von temporär und fest Angestellten).

Hinzu kommt ein auf die Bedürfnisse der temporär Beschäftigten zugeschnittenes System von Weiterbildungsförderung. Ab der ersten Einsatzstunde erwerben sich temporär Arbeitende mit dem neuen GAV Namenpapiere, die sie für Weiterbildungskurse einlösen können.

Als Mindestlöhne gelten die in den branchenspezifischen, allgemeinverbindlich erklärten GAV festgelegten Löhne. Für jene temporär Arbeitenden, die bisher keinem GAV unterstellt waren, wurden regionalisierte und nach Qualifikation differenzierte Mindestlöhne eingeführt.

Die Berufsbeiträge für die Weiterbildung der temporär Arbeitenden und den Vollzug des GAV wurden hingegen über die gesamte Personalverleihbranche vereinheitlicht. Dies bringt den Verleihern eine administrative Entlastung. Und: Rund zwei Drittel der temporär Arbei-

### Auswirkungen für die Baumeister

Als Partner eines eigenen allgemeinverbindlich erklärten GAV ändert sich mit der Einführung des GAV Personalverleih für Unternehmen des Bauhauptgewerbes nur wenig. Die wichtigsten Bestimmungen des LMV – Mindestlöhne, Arbeitszeitregelungen, Ferien- und Feiertagsregelungen – werden vom GAV Personalverleih übernommen, weil das Arbeitsvermittlungsgesetz die Personalverleiher zu deren Einhaltung verpflichtet.

Für die administrative Entlastung der Personalverleiher und im Interesse einer für alle temporär Arbeitenden gleichen Lösung wurden die Beiträge für Weiterbildung und Vollzug vereinheitlicht. Arbeitgeber von temporär Arbeitenden entrichten neu 0,3 Lohnprozente, die temporär Arbeitenden selbst bezahlen 0,7 Lohnprozente. Ein Teil dieser Gelder wird zudem für die Finanzierung der Krankentaggeldversicherung für temporär Arbeitende verwendet. Letztere wird für temporär Arbeitende neu gesamtarbeitsvertraglich geregelt. Die Leistungen entsprechen der KTG-Lösung im LMV (720 Tage innerhalb 900 Tage). Der Prämienanteil für Arbeitgeber beträgt wie im LMV 50 %. ■

tenden erhalten durch den neuen GAV Ansprüche auf Weiterbildungsgutscheine und eine breitere soziale Absicherung. Auch die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall wurde neu einheitlich geregelt.

Alle temporär Arbeitenden mit einer Beschäftigungsdauer von über drei Monaten haben Anspruch auf 720 Krankentaggelder. Für kürzer eingesetzte temporär Arbeitende gilt eine nach Branche differenzierte Lösung. Sowohl für den Anspruch auf Krankentaggelder als auch für die BVG-Unterstellung werden Temporäreinsätze, die innerhalb eines Jahres bei demselben Verleiher geleistet werden, neu zusammengezählt. ■

Von Myra Fischer-Rosinger  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin  
bei swisstaffing