

Zukunftsworkshop Arbeitsmarkt und Temporäreinsätze

Wie wirken sich befristete Anstellungsverträge in Zukunft für mein Unternehmen aus?

AWA Zürich
Dienstag, 27. Mai 2014
Gottlieb Duttweiler Institute

Weniger wert? Temporär Beschäftigte in der Schweiz

Natalie Benelli und Peter Streckeisen

1. Wer sind die temporär Arbeitenden?

In der Schweiz existiert keine systematische Erfassung von Temporäreinsätzen resp. temporären Arbeitskräften. Gemäss einer Studie des Observatoire Romand et Tessinois de l'Emploi (ORTE) hat sich der Umfang der von temporär Arbeitenden geleisteten Arbeitsstunden in der Schweiz zwischen 1993 und 2005 vervierfacht (Fiore, Gfeller, Meyer, 2006). Laut dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund SGB stieg der Anteil der temporär Arbeitenden an der gesamten Erwerbsbevölkerung von 0,5 Prozent (1995) auf 2,5 Prozent (2011) (Lampart, 2011). In Vollzeitäquivalenten gerechnet geht swissstaffing in der 2010 Umfrage von einem Anteil von 2% aus (swissstaffing, 2011). In naher Zukunft rechnet man mit einem Anstieg auf bis zu 300'000 temporär Arbeitenden (Vollzeit und Teilzeit), was einem Anteil von 6% an der Erwerbsbevölkerung von 4.8 Millionen (BFS) entsprechen würde (Streckeisen, 2012, S. 58).

Die Erwerbsstatistiken des BFS erfassen temporär Arbeitende nicht als eigene Kategorie, sondern unterscheiden lediglich zwischen dauerhaften und befristeten Anstellungen. Angesichts der zunehmenden Bedeutung von Temporärarbeit in der Schweiz (wie auch im Ausland) ist dies erstaunlich. Laut swissstaffing, dem Branchenverband der Personaldienstleister der Schweiz, ist die Temporärbranche „über mehrere Jahre hinweg gesehen [...] stark gewachsen. Der Trend zu flexiblen Arbeitsformen scheint ungebrochen. Im Durchschnitt ist die Temporärbranche seit 2003 jährlich um 8,7 % gewachsen. Das Bruttoinlandprodukt verzeichnete im gleichen Zeitraum ein durchschnittliches Jahreswachstum von 2,9 %“. (www.swissstaffing.ch)

Aktuell sind die Zahlen des Branchenverbands swissstaffing, der eine Erhebung zu Temporärarbeit in der Schweiz durch das Marktforschungsinstitut gfs-zürich durchführen liess, die einzigen verfügbaren Zahlen. Sie basieren auf einer im Herbst 2010¹ bei 1004 Personen durchgeführten Telefonumfrage (Zufallsstichprobe bei den vier grössten Personaldienstleister in der Schweiz, welche rund 25% des Gesamtumsatzes der Schweizer Temporärbranche erwirtschaften). Mangels anderer Quellen stützen wir uns in der Folge auf die Zahlen von swissstaffing, werfen aber gleichzeitig einen kritischen Blick auf sie.

Gemessen an der Gesamterwerbsbevölkerung sind bei den temporär Arbeitenden junge, kinderlose und ledige Männer ohne Schweizer Pass überdurchschnittlich vertreten. Über die Hälfte haben einen Berufslehraabschluss, 20% haben höchstens die obligatorische Schule abgeschlossen (einige davon gar keine Schul- oder Berufsausbildung). Somit sind auch diese beiden Gruppen überdurchschnittlich vertreten. Ein Drittel der an temporär Arbeitende vergebenen Hilfsjobs wurden von Personen mit

¹ 1. swissstaffing-Umfrage von 2006.

Berufslehraabschluss vergeben, die somit für die ihnen aufgetragene Arbeit überqualifiziert waren (2006 lag der Anteil noch bei 47%). 20% aller Lehrgänger haben als erste Stelle einen Temporärjob. Es ist anzunehmen, dass diese Personen eine Temporärstelle annahmen, weil sie auf ihrem gelernten Beruf keine Stelle fanden.

Zusammenfassend kann also festgehalten werden, dass temporär Arbeitende im Durchschnitt eine auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Population darstellen, also Personen, die weniger gute Chancen auf eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration haben als z.B. besser qualifizierte Personen oder SchweizerInnen. Und was für junge Leute akzeptabel oder sogar spannend sein kann – punktuelle Erwerbstätigkeit –, wird mit zunehmendem Alter zum Problem, gerade wenn es um Familienplanung geht, weil Temporärarbeit keine finanzielle Stabilität bietet.

Laut swissstaffing suchen 81% aller temporär Arbeitenden eine Festanstellung. Anders ausgedrückt, die grosse Mehrheit der temporär Arbeitenden akzeptiert einen Temporärjob, weil sie keine Festanstellung findet. Nur gerade der Hälfte gelingt nach ihrem Temporäreinsatz eine Festanstellung. Zu welchen Lohnbedingungen, ist nicht bekannt.

swissstaffing unterstreicht, dass viele Arbeitnehmende über Temporärarbeit in eine Festanstellung kommen. So zeigen die Zahlen der 2010 Studie, dass 42% der befragten temporär Arbeitenden nach ihrem Temporäreinsatz in eine unbefristete Festanstellung kamen (2006 waren es erst 37%), während vor dem Einsatz nur 26% unbefristet angestellt waren. Temporärarbeit aufgrund dieses Ergebnisses als ideales „Sprungbrett“ in eine Festanstellung zu bezeichnen, scheint uns aber etwas schönfärberisch. So zeigt etwa die Ecoplan-Studie „Auswirkungen der Arbeitslosigkeit auf Einkommen und Erwerbsbiografien 1993-2010“ (erstellt im Auftrag des Seco), dass 71 Prozent der ALV-AbgängerInnen direkt einen Job finden, was ziemlich genau der Quote der temporär Arbeitenden entspricht, die nach dem Einsatz eine neue Stelle finden. So gesehen ist die ALV genau so ein ideales Sprungbrett wie Temporärarbeit. swissstaffing streicht heraus, dass 26% vor dem Einsatz arbeitslos waren, nachher aber nur 14%. Auf den ersten Blick sieht das toll aus. Wenn wir genauer hinschauen, sehen wir, dass 80% derjenigen (d.h. ein bisschen mehr als bei den ALV-AbgängerInnen), die vor dem Temporäreinsatz arbeitslos waren, nachher eine Stelle finden (davon 50% eine feste Stelle). Das heisst aber zugleich, dass ca. 12% der temporär Arbeitenden, die vor dem Einsatz nicht arbeitslos waren, ein Jahr nach dem Einsatz arbeitslos sind. Wichtig ist ausserdem der Blick auf Ungleichheiten bei der Chance, nach dem Einsatz eine feste Stelle zu finden, sowie auf Hinweise betreffend Verfestigung temporärer Anstellungen. So stehen die Chancen für temporär Arbeitende mit bescheidenem Bildungsniveau, ohne Schweizer Pass und/oder über 50-jährig relativ schlecht. Von den temporär Arbeitenden, die vor dem Einsatz bereits einen anderen Temporäreinsatz absolvierten, finden nur 33% eine feste Stelle (ca. 40% landen erneut in einem Temporärjob) - ein deutliches Indiz dauerhafter Prekarität.

Temporärarbeit wird also je länger je mehr zu einer **Bewährungsprobe**, einer Zwischentappe, die de facto ein Umweg bei der Arbeitsmarktintegration von jungen ausländischen Männern mit tiefem Ausbildungsniveau darstellt, vergleichbar mit dem Praktikum, welches oft Voraussetzung für eine Lehrstelle ist. Fast niemand will temporär arbeiten, aber viele haben keine andere Wahl, um überhaupt irgendeiner Lohnarbeit nachgehen zu können. Die Tatsache, dass der Anteil der über 40-Jährigen laut swissstaffing-Umfrage zwischen 2006 und 2010 leicht gestiegen ist, deutet zudem darauf hin, dass der Druck, eine Temporärstelle anzunehmen, weil keine anderen Stellen verfügbar sind, auch bei älteren Arbeitnehmenden zunimmt. Mit der Ausbreitung von Temporärarbeit scheint also auch eine gewisse Verschiebung u.a. hin zu älteren Arbeitnehmenden stattzufinden.

Um zu eruieren, wie sich Temporärarbeit in Erwerbsbiographien einbettet, in welchen Situationen Arbeitnehmende zu Temporärjobs greifen und wie und ob sie aus einer „Temporärjob-Karriere“ wieder herauskommen, wären Langzeitstudien nötig, die den Erwerbsverlauf der Arbeitenden über längere Zeit nachverfolgen. Diese fehlen bisher für die Schweiz.

2. „Weniger wert“ – was heisst das?

Temporärarbeit ist eine atypische Form der Beschäftigung, die wie erwähnt seit 15 Jahren stark zunimmt. Temporär Arbeitende werden von Firmen in verschiedenen Situationen eingesetzt: um kurzfristige Personalengpässe zu überbrücken (z.B. bei Krankheit, Ferienabwesenheit), um möglichst flexibel auf Schwankungen des Auftragsvolumens zu reagieren oder aber sie wird zu einer Rekrutierungsform, d.h. neue Angestellte werden aus dem Pool der im Betrieb arbeitenden temporär Arbeitenden rekrutiert. Untersuchungen aus Deutschland (Holst, 2009) zeigen zudem, dass gewisse Unternehmen temporär Arbeitende bewusst einsetzen, um die Stammebelegschaft unter Druck zu setzen, indem man ihr vor Augen führt, dass sie jederzeit durch temporär Arbeitende ersetzt werden kann. In diesen Fällen werden temporär Arbeitende stärker in die Produktionsabläufe und vor allem auch in qualifizierte Tätigkeiten integriert, als das bei anderen Arten des Einsatzes von temporär Arbeitenden der Fall ist. Sie nehmen zudem in vollem Umfang an betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen teil. Obwohl ihre Übernahmekancen durch den Betrieb gering zu bleiben scheinen, versuchen sie, ihre direkten Vorgesetzten durch überdurchschnittliche Leistungen davon zu überzeugen, die richtige Person für eine zukünftige Festanstellung zu sein. Geschürt wird hier nicht nur die Konkurrenz unter den temporär Arbeitenden selber, sondern auch zwischen den temporär Arbeitenden und der Stammebelegschaft, so dass der Einsatz von temporär Arbeitenden hier durchaus eine disziplinierende Wirkung auf die Stammebelegschaft hat.

Grundsätzlich ist und bleibt Temporärarbeit in erster Linie ein **Flexibilisierungsinstrument** (Holst, 2009), welches es den Unternehmen erlaubt, zumindest einen Teil des Unternehmensrisikos auf die Beschäftigten abzuwälzen, die Kernbelegschaft „schlank“ und die Lohnkosten möglichst tief zu halten (Mandaglio, 2009).

Sind temporär Arbeitende Beschäftigte 2. Klasse? Wir meinen Ja:

- **Lohn:** Personalverleih-GAV (seit 1.1.2012, Gültigkeitsdauer von 3 Jahren, ALV erklärt) garantiert Mindestlöhne für die Betriebe, die nicht durch einen ALV GAV gedeckt sind. Trotzdem ist es denkbar, dass temporär Arbeitende für dieselbe Arbeit weniger Lohn verdienen als die Stammebelegschaft, weil sie z. B. keinen mit der Dauer des Arbeitsverhältnisses zunehmenden Lohn haben.
- **Weiterbildung:** da temporär Arbeitende nicht lange im selben Betrieb sind, lohnt es sich für Arbeitgebende nicht, in ihre Weiterbildung zu investieren.
- **Pensionskasse:** es ist für temporär Arbeitende schwierig, den pensionskassenpflichtigen Mindestlohn zu erreichen
- **Gesundheit:** Temporär Arbeitende haben ein erhöhtes Unfallrisiko, namentlich in der Baubranche (Mandaglio, 2009). Zugleich gelten sie im Baugewerbe als Risikofaktor für die anderen Arbeitnehmenden. Wie eine Studie des BFS (2010) zur Gesundheit am Arbeitsplatz zeigt, fördert prekäre Arbeit generell schlechte Gesundheit (namentlich psychische Gesundheit). Auch unsichere Beschäftigungsperspektiven stellen ein Gesundheitsrisiko dar.
- **Integration am Arbeitsplatz:** Im Falle zeitlich befristeter Temporäreinsätze werden den Arbeitenden überwiegend randständige Tätigkeiten zugewiesen, die nur eine kurze Anlernzeit

erfordern. Es kommt kaum zum Austausch zwischen Stammbesetzungsmitgliedern und Temporärkräften, die ja nicht zum Betrieb gehören (Holst, 2009). Der Aufbau sozialer Beziehungen innerhalb des Betriebes ist kaum möglich bzw. findet kaum statt. Vielmehr kommt es zu einer Segmentierung der Arbeitnehmenden innerhalb eines Betriebes zu Ungunsten der temporär arbeitenden, die generell schlechtere Arbeitsbedingungen als die Stammbesetzungsmitglieder und zudem kaum Aussichten auf eine Karriere haben.

- Nach Mandaglio (2009) sind temporär Arbeitende mit verschiedenen Arten von Unsicherheit konfrontiert: zeitliche Unsicherheit (wann hat man Arbeit und für wie lange?), ökonomische Unsicherheit (kein stabiles Einkommen) und Schutz-Unsicherheit (schlechte oder fehlende Schutzbestimmungen).

Fazit: Temporär Arbeitende bleiben im Betrieb aussen vor (sie gehören nicht zum „Team“), verrichten oft wenig qualifizierte Arbeiten, weisen ein grösseres Unfallrisiko auf und sind auch stärker anderen Gesundheitsrisiken ausgesetzt, sie kommen weniger in den Genuss von guten Sozialleistungen (inkl. Pensionskasse) und von Weiterbildung. Sie können sich zudem keine berufliche Karriere aufbauen. Mandaglio (2009) spricht in diesem Zusammenhang von einem „Drehtüreffekt“, d.h., dass temporär Arbeitende dem Risiko ausgesetzt sind, ständig ohne Aussicht auf eine Festanstellung zu arbeiten. Sie wechseln ständig zwischen Temporärarbeit und Arbeitslosigkeit, eine Situation, die jahrelang dauern kann und eine Zukunftsplanung, z. B. in Form von Familienplanung, so gut wie verunmöglicht.

3. Temporärarbeit als Faktor der Prekarisierung

Wir haben es erwähnt, die Zahlen von swissstaffing zeigen es: Temporärarbeit boomt in der Schweiz. Auch andere atypische Beschäftigungsformen nehmen zu. Hier dazu einige Eckdaten (aus Streckeisen, 2012): Seit den 90er Jahren lassen sich grundlegende Veränderungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt hin zu mehr flexiblen und/oder prekären Arbeitsformen beobachten. Die Arbeitslosigkeit hat zugenommen, darunter besonders auch die Langzeitarbeitslosigkeit. Laut Seco machten die Langzeitarbeitslosen (Menschen, die länger als ein Jahr erwerbslos sind) im April 2014 16,6% der erwerbslosen Bevölkerung aus. Zudem weiten sich prekäre Beschäftigungsformen wie Arbeit auf Abruf und befristete Anstellungen aus. Auch Teilzeitarbeit nimmt zu, so dass die Schweiz heute innerhalb von Europa nach den Niederlanden den höchsten Anteil an Teilzeit Beschäftigten hat. Die überwiegende Mehrheit von ihnen sind Frauen. Wie die Zahlen zur Unterbeschäftigung zeigen², arbeiten entgegen der gängigen Meinung gerade Frauen nicht immer „freiwillig“ Teilzeit oder wünschen sich zumindest ein grösseres Teilzeitpensum. Auch der Niedriglohnsektor breitet sich aus, was gerade im Zusammenhang mit dem Anstieg von Teilzeitarbeit dazu führt, dass die Zahl der Erwerbstätigen, die von ihrer Arbeit nicht leben können – sogenannte Working Poor –, auch in der Schweiz zunimmt. 6,3% aller Erwerbstätigen waren laut Seco 2013 unterbeschäftigt, d.h., sie würden gerne mehr arbeiten, finden aber keine entsprechende Stelle.

Schlussfolgerungen

Angesichts eines Schweizer Arbeitsmarktes, welcher der erwerbstätigen Bevölkerung je länger je weniger existenzsichernde Arbeit garantiert, braucht es verstärkten Schutz für Arbeitende und Regulierungen des Arbeitsmarktes. Davon sollten auch temporär Arbeitende profitieren können.

² 6,3% aller Erwerbstätigen sind laut Seco 2013 unterbeschäftigt, d.h. sie würden gerne mehr arbeiten, finden aber keine entsprechende Stelle.

In der Arbeitssoziologie ist zunehmend die Rede von der neuen sozialen Frage (Castel und Dörre, 2009), von der Prekarisierungsgesellschaft (Marchart, 2013) oder der Gesellschaft mit begrenzter Haftung (Schultheis und Schulz, 2005). Dies sind alles Metaphern dafür, dass sich die Lage am Arbeitsmarkt für einen Grossteil der Beschäftigten verschlechtert hat. An die Stelle der Hoffnungen auf sozialen Aufstieg tritt die Angst vor sozialem Abstieg. In dieser Situation sind viele Menschen gezwungen, aus der Not eine Tugend zu machen und das, was sie eigentlich nicht wollen (jedenfalls möchten sie lieber etwas anderes), hinzunehmen und mehr oder weniger zu akzeptieren (bei Strafe des Untergangs; oder evt. in der Hoffnung, doch noch das zu kriegen, was sie eigentlich wollen). Die staatliche Arbeitsmarktpolitik hat den Kampf gegen diese Verschlechterungen weitgehend aufgegeben und verkauft heute als Rezept, was früher als Problem galt (oder als kleineres Übel oder höchstens als Übergangslösung). Dies alles lässt sich für Temporärarbeit ebenso sagen wie z. B. für die Ich AG in Deutschland, etc.

Aus unternehmerischer Sicht mag der Einsatz von Temporärarbeit rational erscheinen. Aber wenn Sie glauben, damit einen Beitrag zur Lösung sozialer Probleme zu leisten, machen Sie es sich zu einfach bzw. sie folgen genau dem, was wir in Anlehnung an den deutschen Soziologen Max Weber die Soziodizee des eigenen Glücks nennen : Diejenigen, die Macht über andere Menschen haben, möchten daran glauben, dass sie es auch verdient haben und mit ihrer Macht sogar noch etwas Gutes tun. Die wissenschaftliche Forschung hat auf die zahlreichen sozialen Probleme hingewiesen, die mit der Flexibilisierung des Arbeitsmarkts verbunden sind. Keine Studie von swissstaffing vermag diese zum Verschwinden zu bringen. Gesundheitliche Probleme (darunter psychische Belastungen) auf der einen und die Schwierigkeit, feste persönliche Beziehungen einzugehen (und z.B. eine Familie gründen) sind zwei Beispiele. Um gegen diese Probleme etwas zu unternehmen, muss die öffentliche Arbeitsmarktpolitik den Kampf gegen die Verschlechterungen am Arbeitsplatz wieder aufnehmen – hoffentlich mit Unterstützung der Unternehmer, die *wirklich* etwas Gutes tun wollen.

Literatur

BFS (2010). *Arbeit und Gesundheit. Ergebnisse der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2007*. Neuenburg: Bundesamt für Statistik.

Castel, Robert und Klaus Dörre (Hrsg.) (2009). *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt/New York: Campus Verlag.

Fiore, F., Gfeller, P. und A. Meyer (2006). *Evolution du travail intérimaire en Suisse Romande*. Lausanne: Observatoire Romand et Tessinois de l'Emploi.

Holst, Hajo (2009). Disziplinierung durch Leiharbeit? Neue Nutzungsstrategien von Leiharbeit und ihre arbeitspolitische Folgen. *WSI Mitteilungen*, 3/2009.

Lampart, Daniel (2011). *Prekäre Verhältnisse ohne Gleichbehandlung von Temporären und Festangestellten*. Pressemitteilung, SGB, 04.07.2011.

Mäder, Ueli und Hector Schassmann (2013). Zur Dynamik der Erwerbsarbeit. In R. Gurny und U. Tecklenburg (Hg.). *Arbeit ohne Knechtschaft: Bestandesaufnahmen und Forderungen rund ums Thema Arbeit* (S. 236-248). Zürich: Edition 8.

Mandaglio, Mattia (2009). Leiharbeit: Prekäre Arbeit in der Schweiz im Vormarsch. *Denknetz Jahrbuch 2009*, S. 190-197.

Marchart, Oliver (2013). *Die Prekarisierungsgesellschaft*. Bielefeld: transcript Verlag.

Schultheis, Franz und Kristina Schulz (Hrsg.) (2005). *Gesellschaft mit begrenzter Haftung*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.

Streckeisen, Peter (2012). Steigende Erwerbslosigkeit und Prekarität in der Schweiz: Das Ende eines „Sonderfalls“. In K. Scherschel, P. Streckeisen und M. Krenn (Hrsg.), *Neue Prekarität* (S. 47-73). Frankfurt/New York: Campus.

Swisstaffing (2011). *Die Temporärarbeit in der Schweiz*. Aktualisierungsstudie.