

Für Temporärmitarbeitende ist Lohngleichheit bereits Realität

Flexible Arbeitsformen wie die Temporärarbeit liegen aufgrund des zunehmenden Flexibilitätsbedürfnisses im Trend. Immer wieder kursieren jedoch Befürchtungen betreffend Lohnungleichheit und übermässiger Überstunden. Das jüngste White Paper von swissstaffing beschäftigt sich mit diesen Fragen und belegt statistisch, dass diese Wahrnehmung nicht zutrifft.

Text: Jean-Claude Cereghetti, Dr. Marius Osterfeld

Die Arbeitsbedingungen von Temporärmitarbeitenden werden anhand der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) analysiert, wobei Löhnen und Überstunden ein besonderes Augenmerk gilt. Diese beiden Punkte werden in den Medien und der Politik hinsichtlich etwaiger Ungleichheiten intensiv diskutiert – meist anhand negativer Einzelbeispiele. Das neue White Paper hilft, solche Thesen aufgrund statistischer Fakten zu erörtern, um unnötige Regulierungen zu vermeiden. Denn potenzielle Beschränkungen der Temporärarbeit haben einen hohen Preis: Arbeitslose könnten länger arbeitslos bleiben, sich die Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Unternehmen verringern und flexible Arbeitskräfte in weniger sichere Arbeitsmodelle wie die Selbstständigkeit, Subunternehmertum oder gar in die Schattenwirtschaft gedrängt werden. Die zuletzt genannten Arbeitsformen bergen für Arbeitnehmende viel mehr Risiken als Temporärarbeit.

Repräsentative Erhebung zur Erwerbsstruktur

Das White Paper stützt sich auf Daten der SAKE. Ziel der Erhebung ist die Informationsbereitstellung zur Schweizer Erwerbsstruktur. Jedes Jahr werden 120 000 Arbeitskräfte befragt, um die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt nachzuvollziehen und Informationen zum sozioökonomischen Hintergrund verschiedener Arbeitskräfte bereitzustellen. Durch die Abbildung aller Sprachregionen, verschiedener Altersgruppen, Bildungsstufen sowie zugewanderter Arbeitskräfte ist die Erhebung repräsentativ.

Statistische Analysen zeigen Lohngleichstellung auf

Für die Analyse bedient sich das White Paper ähnlicher statistischer Methoden wie sie zur

Berechnung von Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern verwendet werden. So wurde zunächst ein Jahreslohnvergleich durchgeführt ohne Berücksichtigung der unterschiedlichen beruflichen und persönlichen Hintergründe von Temporärmitarbeitenden und Festangestellten. Die Daten zeigen eine negative Lohndifferenz zwischen den beiden Gruppen. Dieser Vergleich ist jedoch nicht fair, da sich Temporärmitarbeitende und direkt Beschäftigte von Einsatzbetrieben auf vielfältige Weise unterscheiden – beispielsweise hinsichtlich ihres Ausbildungsstands, ihrer Führungsverantwortung und allgemeinen Berufserfahrung. Werden solche Einflüsse beim Lohnvergleich berücksichtigt, zeigt sich, dass Temporärmitarbeitende in etwa gleich viel verdienen wie direkt Beschäftigte eines Einsatzbetriebs. In einem letzten Schritt wird festgestellt, ob Temporärmitarbeitende und direkt Beschäftigte einen befristeten oder unbefristeten Vertrag haben. Berücksichtigt man das, zeigt sich, dass Temporärmitarbeitende deutlich mehr verdienen.



Jean-Claude Cereghetti, wissenschaftlicher Mitarbeiter bei swissstaffing und Dr. Marius Osterfeld, Ökonom bei swissstaffing (v.l.).



Hier bloggt der Vorstand ...

Onboarden auf Distanz: Erfahrungen und Chancen



Taco de Vries, CEO Randstad (Schweiz) AG

Remotes Onboarding ist für viele Unternehmen Realität geworden. Wie sehen Sie das?

Seit Monaten sind unzählige Unternehmen damit konfrontiert, dass die so wichtige erste Phase eines Arbeitsverhältnisses auf Distanz ablaufen muss. Dazu kommen Engpässe bei der Rekrutierung. Grenz- und Ladenschliessungen verstärken die Planungsunsicherheit zusätzlich und lassen die gewohnten Prozesse nicht mehr greifen. Ist der ideale Mitarbeitende gefunden, ist es deshalb umso wichtiger, vom ersten Moment an positive Eindrücke zu schaffen. Ich sehe im remoten Onboarden viele Chancen. Durch die Pandemie werden die nötigen Anpassungen den Unternehmen allerdings aufgezwungen. Das führt kurzfristig zum unangenehmen Gefühl eines Kontrollverlustes.

Was sind die Schwierigkeiten des Onboarden auf Distanz?

Für mich bedeutet remotes Onboarding deutlich mehr als das einfache Verlegen des bisherigen Prozesses in die Onlinewelt. Vielmehr müssen über Jahrzehnte gefestigte Muster aufgebrochen werden. Bisher war die erste Phase des Arbeitsverhältnisses vom Kontakt vor Ort geprägt. Dies ist nun nicht mehr möglich. Die ortsunabhängige Einführungsphase sollte deshalb mit einer ganz neuen Denkweise angegangen und als Chance wahrgenommen werden.

Den ganzen Blogbeitrag lesen Sie auf blog.swissstaffing.ch.

Tabelle 1: (Jahres-)Lohnvergleich zwischen Temporärmitarbeitenden und direkt Angestellten.

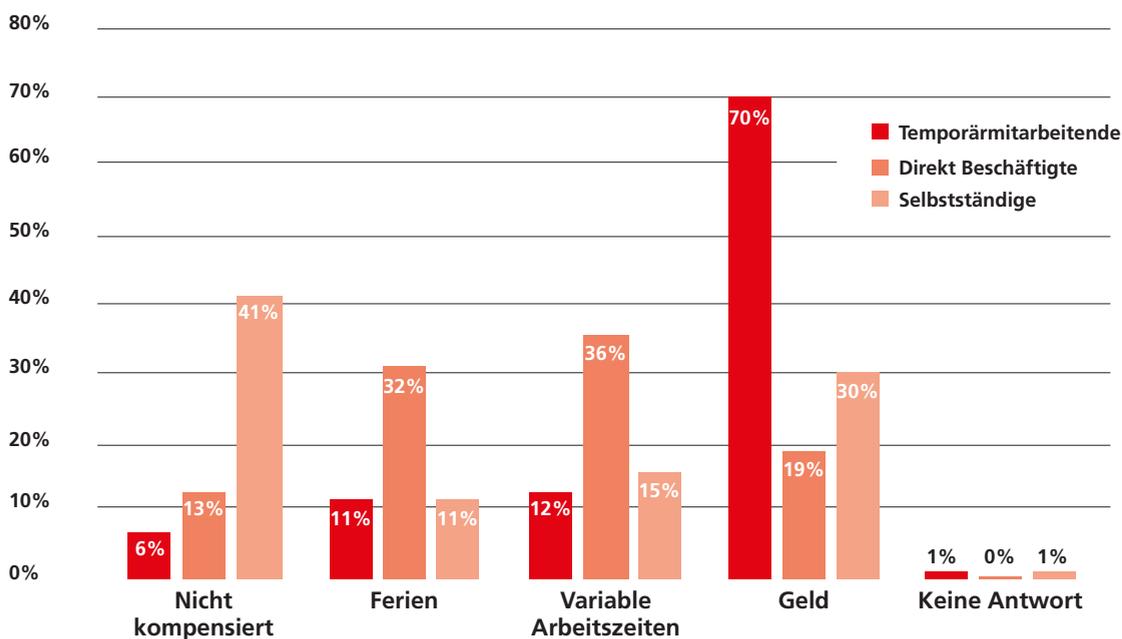
	Naiver Lohnvergleich ohne beruflichen Hintergrund	Lohnvergleich bei Einbezug des beruflichen Hintergrunds
2017–2019 Beobachtungen: 88 116 Temporärmitarbeitende: 814	–6370	(160)
2014–2016 Beobachtungen: 91 125 Temporärmitarbeitende: 751	–6330	(840)
2012–2013 Beobachtungen: 62 644 Temporärmitarbeitende: 478	–8560	(–1090)
2010–2011 Beobachtungen: 60 941 Temporärmitarbeitende: 578	–7920	(–210)

Hinweis: Die Tabelle zeigt die Ergebnisse eines Lohnvergleichs zwischen Temporärmitarbeitenden und direkt Beschäftigten auf Basis gewichteter Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Bei Werten in Klammern ist die Lohndifferenz statistisch nicht belastbar von Null, das heisst einer gleichen Bezahlung, zu unterscheiden. Genauere Erläuterungen zum Schätzansatz finden Sie im White Paper von swisstaffing.

Weniger Überstunden bei Temporärmitarbeitenden

Nebst den Löhnen richtet das White Paper ein Augenmerk auf Überstunden. Ähnlich wie bei den ersten Ergebnissen werden die durch Temporärmitarbeitende geleisteten Überstunden mit jenen von Festangestellten verglichen.

Abbildung 1: Kompensation von Überstunden gemäss den Arbeitnehmenden



Hinweis: Die Abbildung zeigt auf der Grundlage von gewichteten Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) die Häufigkeit von Überstunden, die von Temporärmitarbeitenden, direkt Beschäftigten und Selbstständigen geleistet werden müssen. SAKE, 2017–2019.

Beobachtung: 836 (Temporärmitarbeitende), 95 370 (direkt Beschäftigte), 14 479 (Selbstständige), 110 685 (gesamte Stichprobe).

Die Ergebnisse zeigen, dass Temporärmitarbeitende seltener Überstunden leisten als ihre festangestellten Kollegen und sie zudem eher für den Zusatzaufwand entlohnt werden. Lediglich 28 Prozent der Temporärmitarbeitenden leisten häufig Überstunden. Bei den Direktbeschäftigten und Selbstständigen sind es dagegen rund 40 Prozent. Abbildung 1 belegt, wie Arbeitnehmende Überstunden kompensieren. So können Direktbeschäftigte Überstunden in flexible Arbeitszeiten oder Ferien umwandeln, während Temporärmitarbeitende normalerweise finanziell entschädigt werden. Letztere werden zudem häufiger für Mehrarbeit entschädigt als Direktbeschäftigte. Nur 6 Prozent der Temporärmitarbeitenden geben an, keine Entschädigung für Überstunden erhalten zu haben. Bei den direkt Beschäftigten ist dieser Anteil mit 13 Prozent doppelt so hoch. Selbstverständlich wäre ein höherer Freizeit- oder Feriengleich aus gesundheitlichen und sozialen Gründen auch für Temporärmitarbeitende erstrebenswert. Es könnte also ein gemeinsames Ziel der Sozialpartner sein, das in einem nächsten GAV leichter möglich zu machen.

Studie räumt mit Vorurteilen gegenüber Temporärarbeit auf

Zusammenfassend erweisen sich die Befürchtungen hinsichtlich Lohnungleichheit und übermässiger Überstunden im Bereich der Temporärarbeit in der Schweiz nicht nur als falsch, sondern entsprechen einem gefährlichen Vorurteil. Gefährlich deshalb, weil es zu ungünstigen Einschränkungen des freien Arbeitsmarktes führen und Arbeitssuchende aufgrund eines falschen Bildes von dieser Arbeitsform davon abgehalten werden könnten, sich möglichst schnell bei Stellenvermittlern zu bewerben. Es ist statistisch belegt, dass die Temporärarbeit einen fairen und sicheren Rahmen für Flexworker bietet. Mit gezielten Lockerungen der Regulierung im Bereich Temporärarbeit könnte der sichere Rahmen der Temporärarbeit auf andere Bereiche der zunehmend flexibleren Arbeitswelt ausgedehnt werden. Flexibilität wird somit nicht zur Gefahr, sondern zur Chance.

Das aktuelle White Paper finden Sie unter: swisstaffing.ch/whitepaper