

# TEMPORÄRARBEIT – FLEXIBILITÄT FÜR ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER

Baumeister benötigen aufgrund der saisonal schwankenden Auftragslage Flexibilität bei Personal und Arbeitszeit. Da der Landesmantelvertrag zu starr ist, greifen sie auf Temporärkräfte zurück.

In der Schweiz ist Temporärrarbeit weit verbreitet. Als Temporärbeschäftigter gilt, wer von einem Personaldienstleister mit Verleihbewilligung als Arbeitskraft an ein Unternehmen verliehen wird.

Schweizweit arbeiteten im Jahr 2018 400 000 Personen temporär und leisteten über 190 Millionen Arbeitsstunden. Viele dieser Personen verbleiben wenige Monate in der Arbeitsform. Auf Vollzeitstellen umgelegt, gibt es fast 100 000 Temporärbeschäftigte in der Schweiz. Rund 6000 davon arbeiten im Bauhauptgewerbe. Wie ist es um die Temporärrarbeit auf dem Bau bestellt?

## Baumeister benötigen Flexibilität

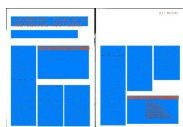
Auf der einen Seite stehen als Arbeitgeber die Baumeister. Flexibilität ist für sie zentral, aber der Landesmantelvertrag (LMV) schränkt sie zu sehr ein. Auch wenn Baumeister Personal fix anstellen möchten, ist das aufgrund der starren Vorgaben im LMV bezüglich Arbeitszeiten häufig nicht möglich. Die Unternehmen sind deshalb auf den Einsatz von Temporärmitarbeitenden angewiesen. Das Bauhauptgewerbe ist wetterbedingt eine stark saisonal geprägte Branche. Der grösste Arbeitsaufwand fällt stets im zweiten und dritten Quartal eines Kalenderjahres an. Dann steigt die Anzahl der Festangestellten auf ihr Maximum. In dieser Zeit be-

schäftigen die Unternehmen aber auch viele Temporärmitarbeitende, so dass der Anteil der Temporärarbeitenden am gesamten LMV-Personal seinen Höhepunkt erreicht. Dies zeigt, dass die Temporärbeschäftigung im Bauhauptgewerbe ein wichtiges Mittel ist, um Arbeitsspitzen bewältigen zu können.

## Lohndumping ist ausgeschlossen

Gegner der Temporärrarbeit befürchten die Flexibilität der Temporärrarbeit führe zu Lohndumping auf dem Bau. Diese Befürchtung ist unbegründet. Das Arbeits- und Vermittlungsgesetz sieht vor, dass Temporärunternehmen die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen allgemeinverbindlich erklärter GAV übernehmen müssen. Im Bauhauptgewerbe arbeiten damit Temporärbeschäftigte kraft des Landesmantelvertrags zu denselben Konditionen wie Festangestellte. Sowohl Fest- als auch Temporärangestellte erhielten 2019 und 2020 eine Lohnerhöhung von mindestens 80 CHF pro Monat.

Der Bau übernimmt nicht nur bei geltenden Mindeststandards eine Vorbildfunktion. Auch bei den Weiterbildungsmöglichkeiten stehen Fest- und Temporärangestellten zahlreiche Wege offen. Mit einem Bildungsabschluss lässt sich im Bauhauptgewerbe rasch Karriere machen. Die höhere Qualifikation ermöglicht den Aufstieg in eine höhere Lohnklasse. Im Durch-



schnitt erhöht sich damit der Lohn um 600 CHF pro Monat.

Für die Finanzierung der Weiterbildung gibt es verschiedene Möglichkeiten. Bei den Festangestellten sind dies etwa der Parifonds und der Berufsbildungsfonds Bau. Im Personalverleih steht den Temporärarbeitenden der Weiterbildungsfonds «temptraining» zur Verfügung. Mit ihm können Temporärbeschäftigte aus einem breiten Kursangebot von über 1000 Bildungsinstituten in der Schweiz auswählen, darunter diverse Kurse, die spezifisch auf den Bau ausgerichtet sind. Die Kombination aus guten Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen dürften ein zentraler Grund sein, warum unter den Temporärarbeitenden im Sektorvergleich der Bau am besten abschneidet.

## Temporärarbeit von vielen Arbeitnehmenden bewusst gewählt

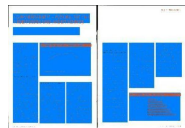
Gegner von Temporärarbeit fürchten zudem Erwerbsverläufe, bei denen unfreiwillig eine Temporärbeschäftigung auf die nächste folgt. Swisstaffing – der Branchenverband der Personaldienstleister – hat in Zusammenarbeit mit dem Markt- und Sozialforschungsinstitut gfs-zürich eine Umfrage unter 4000 Temporärarbeitenden in allen Branchen durchgeführt, die vor einem Jahr bei einem Personaldienstleister beschäftigt waren. Damit lässt sich feststellen, wer den Sprung in die Feststelle geschafft hat, aus welchen Gründen die Temporärarbeit als Arbeitsform gewählt wurde und wie lange die Temporärarbeitsphase gedauert hat.

Bauarbeitende betrachten ihre Temporärarbeitsphase in der Regel als Brücke zwischen zwei Festanstellungen. Rund 52 Prozent wählten die Arbeitsform, weil sie keine andere Stelle

gefunden haben. Gleichzeitig entscheidet sich die andere Hälfte der Temporärarbeitenden bewusst für die Flexibilität dieser Arbeitsform. Dies zeigt, Brückenfunktion und Flexibilitätsbedürfnis sind unter Bauarbeitenden gleichermaßen weit verbreitet. In engem Zusammenhang mit der Brückenfunktion schätzen die Temporärarbeitenden besonders, ihre Feststellchancen zu erhöhen, Berufserfahrung zu sammeln oder Unterstützung bei der Stellensuche zu erhalten. Genauso legitim sind die Bedürfnisse der Flexibilitätssuchenden. Eine bessere Worklife-Balance ist bei 41 Prozent der Temporärarbeitenden ein wichtiger Beweggrund. Ein Drittel nutzte die Temporärarbeitsphase zur beruflichen Abwechslung.

Die nachstehende Abbildung zeigt die Motive der Temporärarbeitenden im Bau. Diese konnten auf einer Skala von 1 «sehr gering» bis 5 «sehr hoch» einordnen, wie stark ein bestimmtes Motiv, temporär zu arbeiten, auf sie zutrifft. Die Skalenwerte 4 und 5 wurden zur Berechnung des Prozentanteils zusammengefasst.

Steht die Brückenfunktion im Bausektor auf soliden Füßen? Eine Analyse der Umfrage von swisstaffing zeigt: 72% der heute festangestellten, ehemaligen Temporärarbeitenden arbeiten im Bau für den ehemaligen Einsatzbetrieb – über alle Einsatzbranchen hinweg liegt dieser Anteil lediglich bei 52%. Spätestens 24 Monate nach Beginn ihrer Temporärarbeit haben 54% die gewünschte Feststelle gefunden. Weitere 28% sind über Temporärarbeit, befristete Anstellungen oder Selbstständigkeit als «Flexworker» in den Arbeitsmarkt integriert. Damit ist im Bau die Brücke von der Temporärarbeit in die Feststelle mit Abstand am



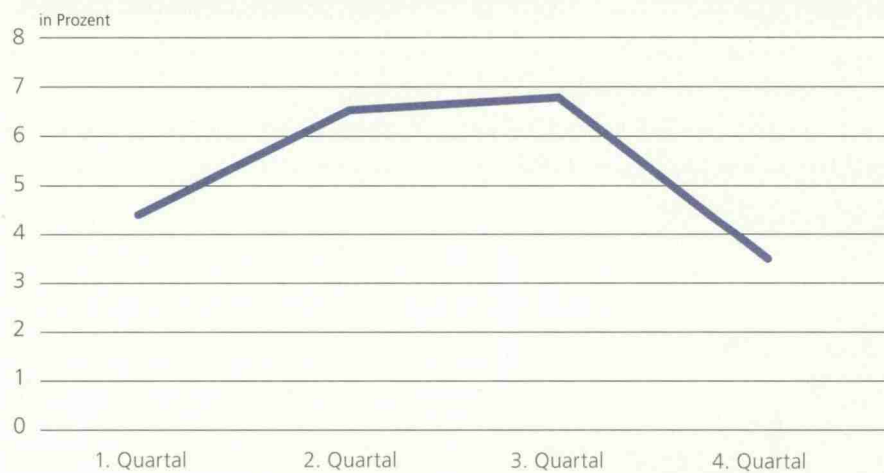
stärksten ausgeprägt.

Die Analyse zeigt: Die Flexibilität der Temporärarbeit ist eine Bereicherung für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber – sei es als Brückenlösung bei einem Stellenverlust, als Weg zu einer besseren Worklife-Balance oder als wichtige Möglichkeit, Auftragsspitzen aufzufangen. Im Zuge des gesellschaftlichen Wandels hin zu mehr Flexibilität dürfte die Arbeitsform deshalb weiter an Bedeutung gewinnen.

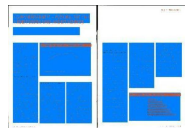
Marius Osterfeld, Ökonom, swissstaffing

Martin Maniera, Ökonom, Schweizerischer  
Baumeisterverband

## Temporärquote im LMV Personal (Durchschnitt 2008–2018)



Quelle: SBV Quartalerhebung



Schweizer Bauwirtschaft  
8042 Zürich  
044/ 258 83 33  
www.schweizerbauwirtschaft.ch/

Medienart: Print  
Medientyp: Fachpresse  
Auflage: 5'832  
Erscheinungsweise: monatlich

Seite: 12  
Fläche: 115'423 mm<sup>2</sup>

Auftrag: 1075681  
Themen-Nr.: 215.011

Referenz: 76817355  
Ausschnitt Seite: 4/4

## Motive der Temporärarbeitenden auf dem Bau

