



Dr. Peter Meier, Amt für Wirtschaft und Arbeit, Arbeitsbedingungen, Zürich, Mitglied der EKAS

Treibstoff für den Jobmotor: Der Personalverleih ist in den letzten Jahren zu einem wichtigen Bestandteil der Schweizer Wirtschaft geworden. Für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz im Betrieb bringt diese Arbeitsform aber oft Probleme mit sich. Diese sind durchaus lösbar, wenn wenige Vorkehrungen getroffen werden.

Arbeitssicherheit bei Temporärarbeit

Ein wachsender Markt

Die Temporärarbeitsbranche boomt. Analytiker schätzen das Volumen des Weltmarkts derzeit auf 130 Milliarden Dollar und sagen voraus, dass dieser in nächster Zeit Jahr für Jahr um durchschnittlich zwölf Prozent wachsen werde. Rund neun Prozent Wachstum prognostizieren sie für den am weitesten entwickelten Temporärarbeitsmarkt USA, dreizehn Prozent für Europa. Der Boom startet jedoch auf tiefem Niveau. Weniger als ein Prozent aller Arbeitsstunden werden heute in der Schweiz von Temporärarbeitskräften geleistet – von nur rund zwei Prozent aller Beschäftigten. In den Niederlanden arbeiten europaweit mit vier Prozent am meisten Erwerbstätige für Temporärfirmen. Doch diese Zahlen könnten schnell wachsen. Analysten der Deutschen Bank schätzen, dass für drei Viertel aller Arbeitsplätze unternehmensspezifische Informationen kaum von Bedeutung sind. Auf diesen Arbeitsplätzen könnten ebenso gut Temporärarbeitskräfte wie Festangestellte eingesetzt werden.



Die «Leiharbeit» hilft Personalengpässe bei Termindruck oder Auftragspitzen zu überbrücken.

Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Der Vorteil für die Unternehmen liegt auf der Hand: Temporärarbeit bietet ihnen höhere Flexibilität und grösseren Handlungsspielraum in ihrer Personalwirtschaft. Denn die «Leiharbeit» überbrückt Personalengpässe bei Termindruck oder Auftragspitzen und hilft den Betrieben, eigene Arbeitsplätze zu sichern. Wer als Arbeitnehmer bei einem Temporärarbeitsbetrieb arbeitet, kann so an vielen verschiedenen Arbeitsplätzen Erfahrungen sammeln – und hat trotzdem eine «feste Stelle». Vor allem Wiedereinsteiger und Berufsanfänger haben hierdurch die Chance, Berufserfahrungen zu sammeln, unterschiedliche Unternehmen und Betriebsabläufe kennen zu lernen und günstigstenfalls eine feste Anstellung zu finden. Denn: Viele Temporärarbeitende bekamen bereits von Unternehmen feste Stellungsangebote und fanden so den Weg zurück in die Dauerbeschäftigung. Auch Arbeitslose haben echte Chancen, durch Temporärarbeit wieder den ersehnten Job zu finden.

Die andere Seite der Medaille

Für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz im Unternehmen birgt der Personalverleih resp. die Temporärarbeit jedoch etliche Risiken:

- Im Betrieb tauchen plötzlich unbekannte Personen auf, die sich anders verhalten, gewohnte Arbeitsabläufe stören und Sicherheitsregeln nicht kennen.
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verleihfirma arbeiten in einem ungewohnten Umfeld und müssen auch ihrerseits Störungen des üblichen Arbeitsablaufes in Kauf nehmen.

Verantwortung bei Arbeitgeber

Aus diesem Grund regelt die Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV) die Temporärarbeit in Art. 10 wie folgt:

«Der Arbeitgeber, der in seinem Betrieb Arbeitskräfte beschäftigt, die er von einem anderen Arbeitgeber ausleiht, hat hin-



Die Verantwortlichkeiten bei Temporärarbeit müssen genau festgelegt werden.

sichtlich der Arbeitssicherheit gegenüber diesen die gleichen Pflichten wie gegenüber den eigenen Arbeitnehmern.»

In Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV3) sind analoge Bestimmungen zur Gesundheitsvorsorge enthalten (Art. 8 Zusammenwirken mehrerer Betriebe, Art. 9 Personalverleih). Bei «Temporärarbeit» (VUV) bzw. «Personalverleih» (ArGV3) liegt also die Verantwortung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge bei einer Stelle: beim Arbeitgeber, der am Einsatzort verantwortlich ist. Er hat gegenüber den ausgeliehenen Mitarbeitern die gleichen Pflichten bezüglich Arbeitssicherheit wie gegenüber seinen eigenen Betriebsangehörigen.

Aushilfsweise eingesetzte Mitarbeitende sind infolge des häufigen Wechsels und der damit verbundenen Unkenntnis der betrieblichen Verhältnisse besonders gefährdet. Sie sind deshalb unbedingt, wie neue Mitarbeitende, eingehend und gezielt zu instruieren und zu überwachen.

Sicherheit für alle

Der Begriff «Temporärarbeit» ist umfassend zu verstehen und es sind deutlich die beiden folgenden Vertragsverhältnisse zu unterscheiden:

- Die von einem anderen Arbeitgeber ausgeliehenen Arbeitnehmer werden vom Betrieb für eine bestimmte Zeit übernommen und erhalten ihre Aufgaben und Aufträge demnach auch vom Betrieb. In diesem Falle trägt der Arbeitgeber des Betriebes die Verantwortung für die Sicherheit wie gegenüber einem eigenen Arbeitnehmer.
- Die von einem anderen Arbeitgeber ausgeliehenen Arbeitnehmer führen eine Arbeit unter der Verantwortung des ausleihenden Arbeitgebers aus (z. B. Fensterreinigung, Instandhaltung). In diesem Fall muss genau festgelegt werden, wer von den beiden Arbeitgebern für die sichere Arbeitsaus-

führung verantwortlich ist und insbesondere auch, wer die für eine sichere Arbeitsausführung notwendigen Mittel bereitstellt. Auch in diesem Falle aber ist der Arbeitgeber des Betriebes dafür verantwortlich, dass die zugezogenen Arbeitnehmer die besonderen Sicherheitsregeln des Betriebes und der betreffenden Arbeitsmittel, Gebäude und anderen technischen Konstruktionen kennen. Ebenso ist er dafür verantwortlich, dass weder die zugezogenen Arbeitnehmer durch benachbarte Arbeitsmittel, Gebäude und andere technische Konstruktionen noch eigene Arbeitnehmer durch die Tätigkeit des zugezogenen Arbeitnehmers gefährdet werden. Hier sind ganz eindeutige Abmachungen notwendig; sie werden mit Vorteil schriftlich festgelegt.

Voraussetzungen für Verleihbetriebe

Damit ein Verleihbetrieb überhaupt eine Verleihbewilligung erhält, muss er gewisse Bedingungen erfüllen: Der Betrieb im Schweizerischen Handelsregister einzutragen, er hat über ein zweckmässiges Geschäftslokal zu verfügen und er darf kein anderes Gewerbe betreiben, das die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder Einsatzbetrieben gefährden könnte. Die für die Leitung verantwortlichen Personen müssen Schweizer Bürgerinnen oder Bürger oder aber Ausländerinnen oder Ausländer mit Niederlassungsbewilligung sein (ausgenommen EU/EFTA-Bürger und -Bürgerinnen aufgrund des Personenfreizügigkeitsabkommens), für eine fachgerechte Verleihtätigkeit Gewähr bieten und einen guten Leumund geniessen.

Ein Verleihbetrieb muss zur Sicherung der Lohnansprüche seiner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der kantonalen Bewilligungsbehörde eine Kautions hinterlegen. Die Höhe beträgt je nach Geschäftstätigkeit zwischen 50'000 und 150'000 Franken (unter 60'000 Einsatzstunden pro Jahr 50'000 Franken, darüber 100'000 Franken, mit Bundesbewilligung zusätzlich 50'000 Franken). Der Personalverleih von Ausland in die Schweiz durch einen ausländischen Verleihbetrieb ist grundsätzlich nicht gestattet.



Die Temporärarbeitsbranche boomt.